

EDITORIAL

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2025 ist noch nicht zu Ende und einigen Betrieben und Dienststellen steht noch ein stürmischer Herbst bevor. Nicht nur zu Halloween bei „Süßes oder Saures“ kann man sich nicht immer darauf verlassen, dass hinter jeder Tür im Betrieb eine Süßigkeit auf einen wartet.

Diese Ausgabe der TBS-Info beinhaltet eine bunte Mischung aus Themen, die uns schon lange begleiten, gibt aber auch einen Einblick in das Thema KI, welches uns höchstwahrscheinlich noch lange begleiten wird. Hierzu findet ihr im Artikel Innovative Qualifizierungskonzepte bei der Gestaltung von Künstlicher Intelligenz wissenswertes über Transformationsthemen, die in Zusammenarbeit von TBS und dem Regionalen Zukunftszentrum für KI und digitale Transformation Saarland und Rheinland-Pfalz entstanden. Daneben möchten wir euch auf die Studienreihe, Wissenschaftlich fundiert, praxisnah aufbereitet, aufmerksam machen, die wir in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung begleiten dürfen. Die Studie zeigt auf: Transformation ist Realität. Im Zusammenhang mit der aktiven Gestaltung der Mitbestimmungsgremien an der Zukunft des eigenen Arbeitsplatzes, wollen wir euch ebenso eine Initiative des DGBs vorstellen, die da heißt „Strukturwandel in 3 Minuten“. Hier haben die Mitarbeiterinnen der TBS jeweils einen Kurzbericht über einzelne Projekte in Rheinland-Pfalz verfasst, bei denen wir aktiv mit den jeweiligen Interessen-

vertretungen den Strukturwandel positiv und vor allem mitbestimmt vorangetrieben haben. Der Artikel zum betrieblichen Eingliederungsmanagement befasst sich mit dem Umsetzungsstand nach 20 Jahren der Einführung und gibt einen Überblick, inwieweit die BEM-Gespräche verbreitet sind und an welchen Stellen es noch Luft nach oben gibt. Last but not least haben wir euch Information zur Lage der Konjunktur und des Arbeitsmarktes des Sommers in Rheinland-Pfalz zur Verfügung gestellt.

Auch die Politik ist sich der wichtigen Rolle der Mitbestimmung in Rheinland-Pfalz bewusst und so lädt unser Ministerpräsident Herr Alexander Schweizer am 20. November 2025 zum 25. Forum der Arbeitnehmendenvertretungen in der Mainzer Lokhalle ein. Darüber hinaus möchten wir euch zu unserer Jahresabschlussveranstaltung des Transformationsnetzwerk Rheinland-Pfalz am 1. Dezember 2025 in Speyer einladen. Wir freuen uns hier unsere Arbeitsministerin Dörte Schall begrüßen zu dürfen und über die Bedeutung der Beschäftigungsfähigkeit der Unternehmen in den Zeiten des transformatorischen Wandels sprechen zu dürfen.

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. Innovative Qualifizierungskonzepte bei der Gestaltung von Künstlicher Intelligenz
2. Betriebliches Eingliederungsmanagement – Stand der Umsetzung nach 20 Jahren
3. Die Konjunktur in Rheinland-Pfalz
4. TBS veröffentlicht neue Studien
5. DGB: Strukturwandel in 3 Minuten
6. 25. Forum für Arbeitnehmervertretungen
7. Einladung zur Trafo-Abschlussveranstaltung
8. TBS-Seminarangebote

Impressum

Gefördert durch



Rheinland-Pfalz
MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, TRANSFORMATION
UND DIGITALISIERUNG

1 Innovative Qualifizierungskonzepte bei der Gestaltung von Künstlicher Intelligenz

TIM HARBECKE, SIMONE BOERS

Am 03.09.2025 erprobte die TBS in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) ein innovatives Qualifizierungskonzept (iQK) für Betriebsräte. Das praxisnahe Qualifizierungsangebot wurde vom Projektverbund aus dem Regionalen Zukunftszentrum für KI und digitale Transformation Saarland und Rheinland-Pfalz entwickelt.

Im Power4Production-Zentrum des Gewerbeparks Saarbrücken konnten die teilnehmenden Betriebsräte sich zu modernen KI-Technologien informieren und dessen Auswirkungen auf die Arbeitswelt mit den Expertinnen und Experten der TBS und des DFKIs diskutieren.

Nach einer kurzen Einführung zu verschiedenen KI-Anwendungen in der Praxis sowie den damit verbundenen Herausforderungen bei der betrieblichen Gestaltung, bekamen die Teilnehmenden die Gelegenheit im Rahmen einer exklusiven Tour durch die Forschungs- und Werkshalle einige der Demonstratoren des DFKI-Labors zu besichtigen.



Während des Technologierundgangs wurde den interessierten Betriebsräten Exponate zur Mensch-Roboter-Kollaboration, autonom-fahrende Transportsysteme sowie videogestützte Assistenzsysteme vorgestellt und deren praktische Anwendung im Rahmen von Projekten im betrieblichen Kontext aufgezeigt. Auf reges Interesse stießen dabei die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten in der Fertigung beispielsweise als Assistenzsysteme von Beschäftigten.

Im Anschluss konnten die Teilnehmenden mit den Beraterinnen und Beratern der TBS die Chancen und Risiken von KI-Systemen im Betrieb diskutieren. Hierzu wurde auf die wesentlichen Regelungsbereiche des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) eingegangen und die verschiedenen Wege der Mitbestimmung und Mitgestaltung bei der betrieblichen Einführung von KI aufgezeigt. Insbesondere das Thema Datenschutz, eine unterstützenden und menschenzentrierte Arbeitsgestaltung sowie die Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten wurde hierbei von den Betriebsräten als hochrelevant bewertet. Darüber hinaus stellten sie sich die Frage, inwieweit die Arbeitsplätze im eigenen Betrieb durch den Einsatz von KI-Technologie betroffen sind.

Die Diskussion im Rahmen des iQKs zeigte eindrucksvoll, dass der Einsatz von KI-Anwendungen im Betrieb umfassenden Beratungs- und Qualifizierungsbedarf bei den Vertreterinnen und Vertretern der betrieblichen Interessenvertretung einfordert. Durch die Anpassungen und Ergänzungen des BetrVGs zum Einsatz von KI durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat die Politik bereits auf eine zunehmend digitaler werdende Arbeitswelt reagiert. Neben den gesetzlichen Anpassun-



gen leistet die TBS durch die Entwicklung und Erprobung von praxisnahen Qualifizierungs- und Beratungsangeboten einen weiteren Beitrag für die menschenzentrierte Einführung von KI-Systemen.

Das Projekt RZzKI wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren (KI)“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

<https://rzzki.de>

<https://rzzki.de/eventkalender>



MELANIE SANDMANN

Im Jahr 2024 jährte sich die Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (im Folgenden kurz: BEM) zum 20. Mal. Das Ziel des Gesetzgebers hinter der Regelung in § 167 Abs. 2 SGB IX war es damals, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, frühzeitig Unterstützung anzubieten. Insbesondere geht es darum, ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und ihren Arbeitsplatz langfristig zu sichern. Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Entwicklungen wie dem demographischen Wandel und dem ungedeckten Bedarf an Fachkräften ist diese Zielsetzung nach wie vor aktuell und wichtig.

Seit 2014 haben wir zahlreiche Arbeitnehmervertretungen bei der Ausgestaltung und Umsetzung des BEM in den rheinland-pfälzischen Unternehmen und Dienststellen unterstützt. Heute ist das BEM in vielen Fällen ein etabliertes Instrument. Selbstverständlich ist es jedoch noch nicht überall. Dies zeigen auch aktuelle Daten aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024¹:

Seit der letzten Erwerbstätigenbefragung im Jahr 2018 ist die Verbreitung des BEM von 40 % auf 52 % gestiegen. Das bedeutet, dass mittlerweile etwas mehr als die Hälfte der berechtigten Beschäftigten ein BEM-Angebot erhält. Jedoch bekommt fast jede zweite berechnigte Person nach wie vor keines. Am häufigsten ist das BEM in Betrieben mit 250–999 Beschäftigten anzutreffen. Dort erhielten 2024 66 % der BEM-Berechtigten ein Angebot; 2018 waren es noch 52 %. Ein noch deutlicherer Anstieg ist

in mittleren Betrieben mit 50 – 249 Beschäftigten zu verzeichnen (von 31 % im Jahr 2018 auf 48 % im Jahr 2024). In kleinen Betrieben bis 49 Beschäftigten bleibt die Angebotsquote jedoch nach wie vor bei 40 %. Mögliche Ursachen sind hier insbesondere in fehlendem Wissen, fehlenden internen Ressourcen zu vermuten.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst erhielten am häufigsten ein BEM-Angebot (68 % im Vergleich zu 50 % im Jahr 2018), gefolgt der Industrie (62 % im Vergleich zu 45 % im Jahr 2018).

Neben Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich gibt jedoch noch weitere Faktoren, die die BEM-Quote beeinflussen. Hier sind insbesondere die Gesundheitsorientierung eines Unternehmens oder dessen soziale Ressourcen zu nennen. So erhielten Beschäftigten, in deren Unternehmen es Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung gibt, deutlich häufiger ein BEM-Angebot als andere (66 % im Vergleich zu 36 %).

Ebenfalls hervorzuheben ist die Rolle der Arbeitnehmervertretungen. In Unternehmen, in denen es einen Betriebs- oder Personalrat gibt, war das BEM-Angebot häufiger als in solchen ohne Arbeitnehmervertretung (63 % mit Betriebs- oder Personalrat gegenüber 32 % ohne).

Auch unserer Erfahrung nach nehmen Arbeitnehmervertretungen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung des BEM ein. Sie können nicht nur die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben überwachen, sondern auch aktiv an dessen Ausgestaltung und Umsetzung im Unternehmen und Dienststellen mitwirken:

- Abschluss von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, Mitbestimmung nach § 87 (1) Nrn. 1, 6, 7 BetrVG bzw. § 80 (1) Nr. 11 sowie § 80 (2) Nrn. 2, 8 LPersVG RLP: Abläufe, Datenschutz, Freiwilligkeit klar regeln

- Information und Aufklärung: Beschäftigte über das Instrument, ihre Rechte im BEM informieren und Vertrauen schaffen.
- Beteiligung im Einzelfall: Teilnahme an Gesprächen und Unterstützung bei der Entwicklung von Maßnahmen
- Kontrolle und Evaluation: Wirksamkeit prüfen und das BEM-Verfahren weiterentwickeln
- Arbeitsbedingungen verbessern: Erkenntnisse aus dem BEM ziehen, Belastungen und Gefährdungen für die Gesundheit erkennen und Verbesserungen anstoßen

Indem Ihr auf einzelnen oder allen hier genannten Handlungsfeldern tätig werdet, könnt Ihr als Arbeitnehmervertretung einen wesentlichen Beitrag zur Qualität und zur weiteren Umsetzung des BEM beitragen – das zeigt die Datenlage deutlich. Angenommen wird ein BEM-Angebot nämlich von der Mehrheit der Beschäftigten (68% im Jahr 2018, 67% in 2024). Wir als TBS unterstützen Euch dabei mit Informationen und Tipps zur praktischen Gestaltung – ob als maßgeschneidertes Inhouse-Seminar oder als Sachverständige vor Ort.



¹ W. Wrage, A. Sikora: 20 Jahre betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): zunehmende Verbreitung, aber noch Luft nach oben. BIBB/BAuA-Faktenblatt 52. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2025.

Die wirtschaftliche Lage in Deutschland im Sommer 2025

Im Sommer 2025 befindet sich die deutsche Wirtschaft weiterhin in einem schwierigen konjunkturellen Umfeld. Nach zwei aufeinanderfolgenden Jahren mit negativem Wachstum, insbesondere einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts (BIP) um 0,2 Prozent im Jahr 2024, erwartet die Bundesregierung für das Jahr 2025 ein geringes Wachstum von lediglich 0,3 Prozent. Laut Destatis ging das preis-, kalender- und saisonbereinigte BIP im 2. Quartal 2025 gegenüber dem Vorquartal um 0,2 Prozent zurück. Diese schwache Entwicklung wird durch eine Kombination aus geopolitischen Spannungen, strukturellen Problemen in

Schlüsselindustrien und einer anhaltenden Investitionszurückhaltung bedingt.

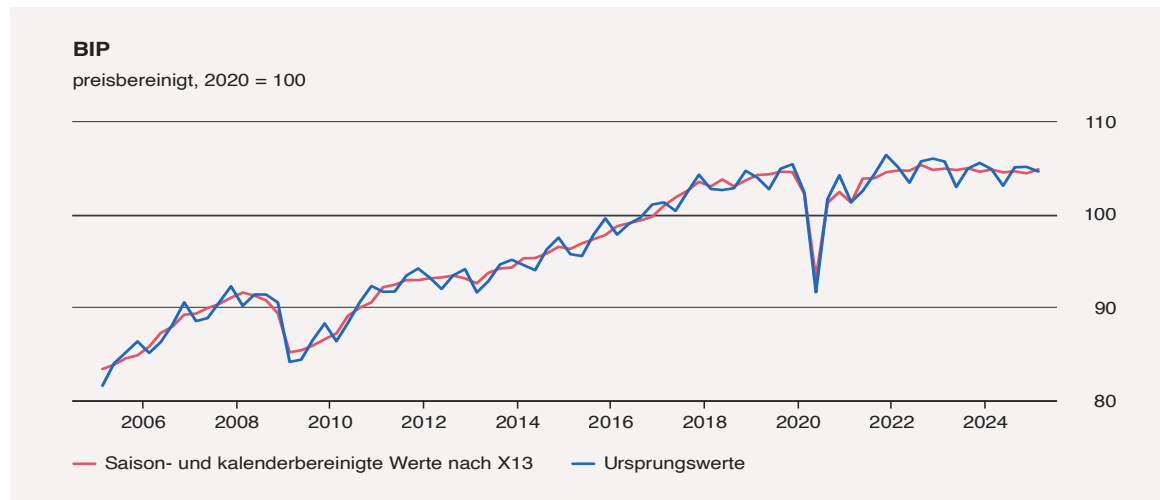
Die Inflation hat sich im ersten Halbjahr 2025 weiter abgeschwächt und lag im August 2025 bei 2,1 Prozent, nachdem sie im März bereits auf 2,3 Prozent gesunken war. Dies ist auf rückläufige Energiepreise, stabile Nahrungsmittelpreise sowie eine insgesamt moderate Konsumnachfrage zurückzuführen. Dennoch bleiben insbesondere energieintensive Industriezweige wie Chemie, Metallverarbeitung und Maschinenbau unter erheblichem wirtschaftlichem Druck. Produktionsverlagerungen ins Ausland sowie Standortschließungen haben zugenommen, was sich auch auf regionale Wirtschaftsstrukturen auswirkt.

Der deutsche Arbeitsmarkt zeigt sich trotz der schwachen Konjunktur vergleichsweise stabil. Die Arbeitslosenquote verharrte im Juni bei 6,3 Prozent. Die Frühjahrsbelegung fiel jedoch erneut verhalten aus. Im bundesweiten Vergleich entwickeln sich die Regionen unterschiedlich, was stark von der jeweiligen Branchenstruktur abhängt.

Die wirtschaftliche Entwicklung in Rheinland-Pfalz

Rheinland-Pfalz ist als exportorientiertes Industrieland besonders anfällig für globale konjunkturelle Schwankungen. Im ersten Halbjahr 2025 zeigt sich die Wirtschaft des Landes in einer angespannten Verfassung.

Abb. 1.) Entwicklung Bruttoinlandsprodukt Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025



Die Investitionsbereitschaft bleibt gering, und insbesondere die Industrie kämpft mit strukturellen Herausforderungen. Dennoch gibt es Lichtblicke im Dienstleistungssektor sowie im Tiefbau, wo öffentliche Investitionen gewisse Impulse setzen konnten.

Nach Angaben des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz hat sich das regionale BIP im ersten Quartal 2025 nur geringfügig verändert. Besonders auffällig ist die abnehmende Dynamik im produzierenden Gewerbe, während Teile des tertiären Sektors von einer gewissen Konsumstabilität profitieren.

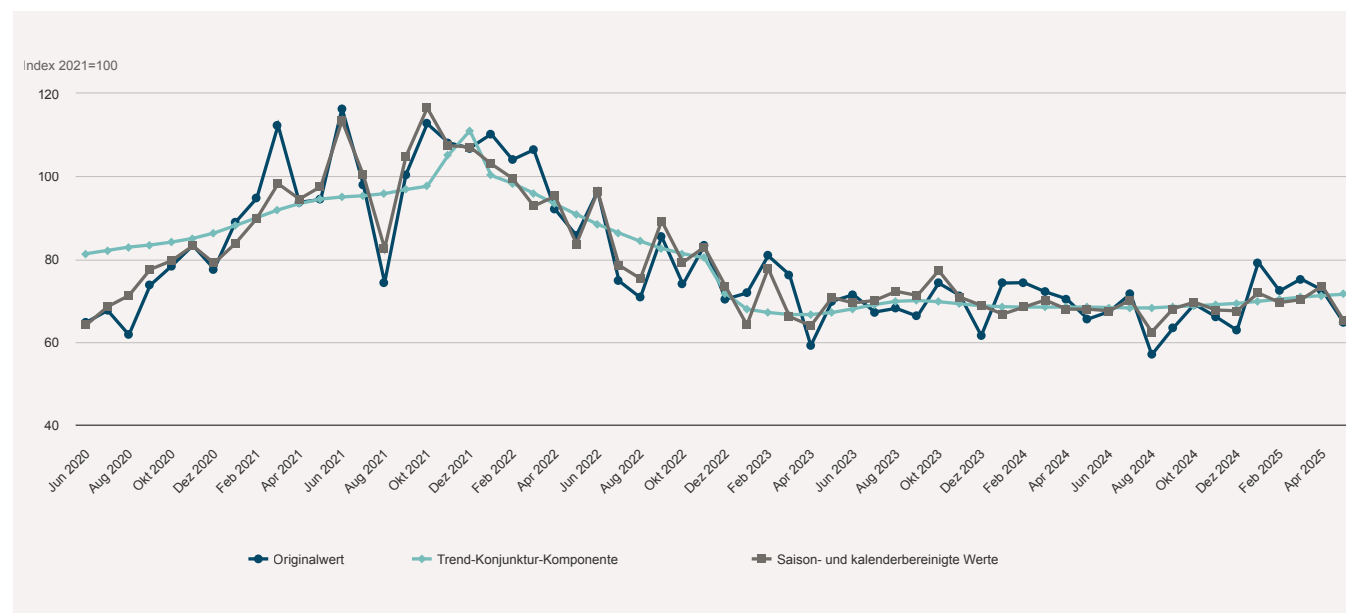
Industrie

Die Industrie in Rheinland-Pfalz ist weiterhin von den Auswirkungen der Energiepreisentwicklung und internationalen Lieferengpässen betroffen. Im Juni 2025 verdiente die rheinland-pfälzische Industrie 7,9 Mrd. €, das sind 4,3 Prozent weniger als im Vorjahresmonat. Die chemische Industrie, traditionell eine der tragenden Säulen der rheinland-pfälzischen Wirtschaft, konnte sich im ersten Quartal 2025 leicht stabilisieren, verzeichnete jedoch im Vergleich zum Vorjahr nur ein moderates Produktionsplus.

Die Gesamtherstellung im Verarbeitenden Gewerbe ging im April 2025 um 6,2 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat zurück. Besonders stark betroffen war erneut die Investitionsgüterindustrie, deren Produktion um 11,5 Prozent schrumpfte. Der Bereich Fahrzeugbau verzeichnete dabei einen Rückgang von mehr als 15 Prozent.

Einzig die pharmazeutische Industrie sowie Teile der chemischen Erzeugung konnten leichte Zuwächse verbuchen. Trotz moderater Verbesserung der Auftragslage ist die Unsicherheit in der Industrie hoch.

Abb. 2) Auftragseingangsindex (real) im verarbeitenden Gewerbe in Rheinland-Pfalz



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, 2025

Die Zahl der Mitarbeitenden in der Industrie liegt 0,9 Prozent unter dem Vorjahresniveau und ist damit etwas stabiler als deutschlandweit (-2,1 Prozent).

Dienstleistungssektor

Der Dienstleistungssektor zeigt sich vergleichsweise stabil. Insbesondere Gesundheits-, Pflege- und Bildungsdienstleistungen verzeichnen konstante oder leicht steigende Beschäftigtenzahlen. Auch die Tourismusbranche profitiert von einer stärkeren Inlandsnachfrage im Sommerhalbjahr, insbesondere in Regionen wie der Mosel, dem Hunsrück und der Pfalz.

Allerdings ist die Lage im Bereich unternehmensnaher Dienstleistungen weniger optimistisch. Vor allem kleinere und mittlere Unternehmen kämpfen mit sinkenden Aufträgen sowie Personalmangel.

Baugewerbe

Das Baugewerbe in Rheinland-Pfalz entwickelt sich weiterhin uneinheitlich. Während die privaten Bauinvestitionen insbesondere im Wohnungsbau stagnieren oder rückläufig sind, sorgt der öffentliche Sektor für eine gewisse Stabilisierung.

Im Mai 2025 gingen die Auftragseingänge im rheinland-pfälzischen Bauhauptgewerbe saisonbereinigt um 0,8 Prozent zurück, während die Umsätze im Vergleich zum Vorjahr um 22 Prozent stiegen. Besonders im Tiefbau kam es zu einem Nachfrageplus im öffentlichen und gewerblichen Sektor.

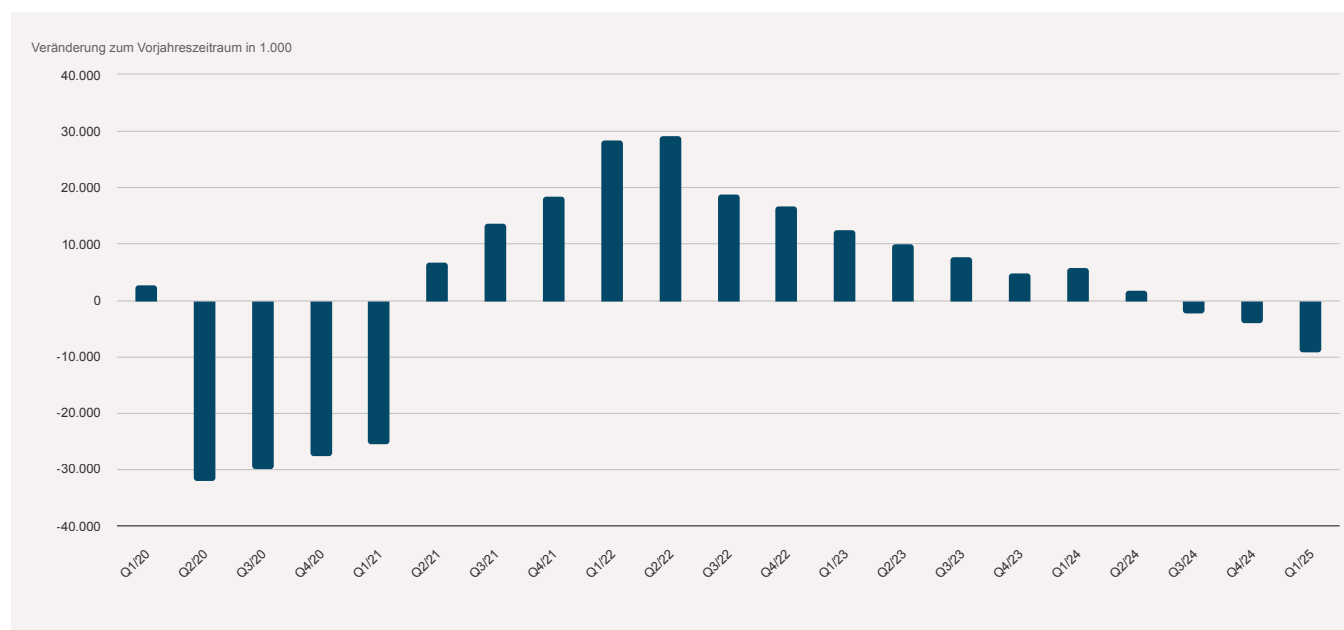
Der Hochbau hingegen verzeichnete einen Rückgang der Aufträge um 29 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat. Preisanstiege bei Baumaterialien und Finanzierungsschwierigkeiten wirken sich hier dämpfend aus.

Einzelhandel und Großhandel

Trotz der konjunkturellen Schwäche zeigt sich der rheinland-pfälzische Einzelhandel im Frühjahr und Sommer 2025 robust. Preisnachlässe, ein stabiler Arbeitsmarkt sowie rückläufige Inflationsraten stützen die Konsumlaune, wenn auch auf niedrigem Niveau.



Abb. 3.) Entwicklung Erwerbstätige in Rheinland-Pfalz 2020–2025



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, 2025

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag der reale Umsatz des Einzelhandels in Rheinland-Pfalz im Mai 2025 um 0,7 Prozent über dem Vorjahreswert. Im Großhandel ist die Lage deutlich angespannter, insbesondere in Branchen mit hoher Exportabhängigkeit.

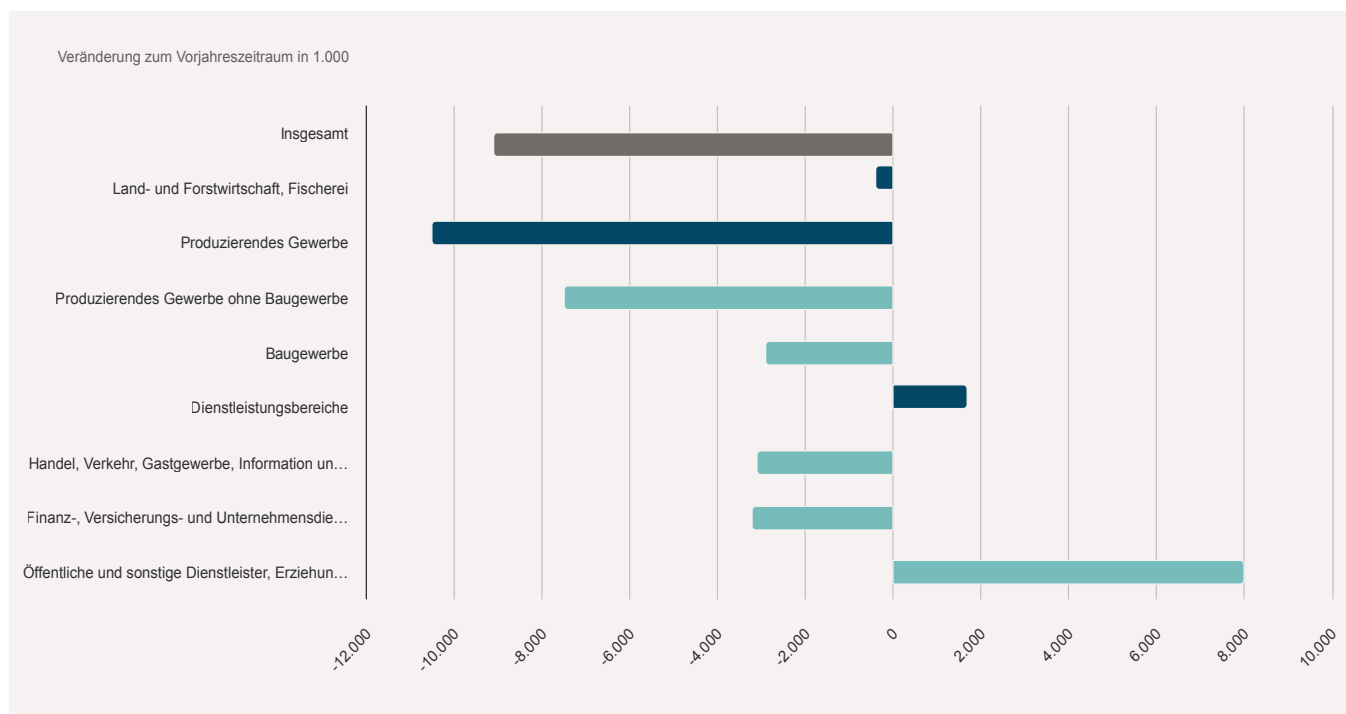
Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz

Die Entwicklung am Arbeitsmarkt zeigt ein gemischtes Bild. Die Arbeitslosenzahl in Deutschland überschritt im August 2025 erstmals seit zehn Jahren wieder die 3-Millionen-Marke. Die Arbeitslosenquote liegt bundesweit bei ca. 6,3 Prozent.

In Rheinland-Pfalz liegt die Arbeitslosenquote Stand Juli bei 5,6 Prozent, nach 5,4 Prozent im Juni 2025. Im Vergleich zum Juni 2024 (5,2 Prozent) ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Die Zahl der Arbeitslosen stieg auf 128.395, was einem Plus von rund 6.800 Personen im Jahresvergleich entspricht.

Laut IHK erwarten 66 Prozent der Unternehmen in Rheinland-Pfalz einen konstanten Personalstand, während 11 Prozent planen, Personal aufzustocken. In der Industrie planen nur 6 Prozent Neueinstellungen, während 24 Prozent mit Personalabbau rechnen.

Abb. 4.) Erwerbstätige Rheinland-Pfalz im Q1/2025 nach Wirtschaftsbereichen



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, 2025

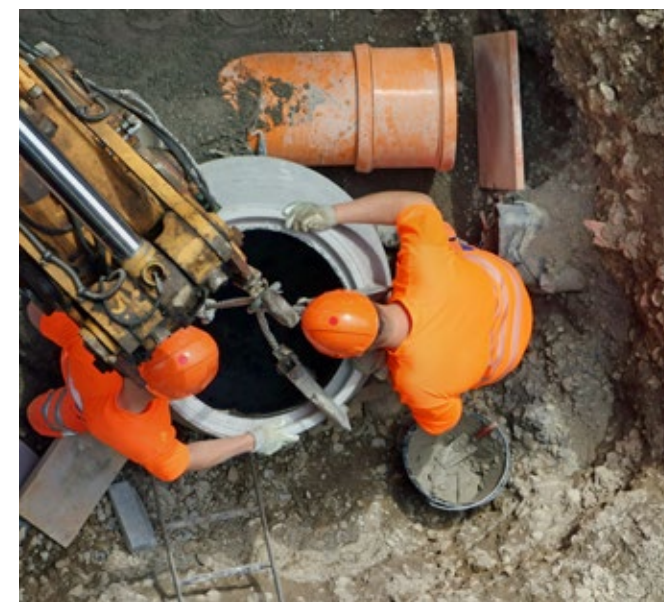
Der stärkste Anstieg war bei jungen Erwachsenen unter 25 Jahren zu verzeichnen (+9 Prozent gegenüber dem Vorjahr), was auf eine schwächere Integration von Schulabgängern und Auszubildenden in den Arbeitsmarkt hinweist. Gleichzeitig berichteten Unternehmen aus dem technischen und handwerklichen Bereich von zunehmendem Fachkräftemangel.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zeigte sich weitgehend stabil. Im ersten Quartal 2025 waren laut Bundesagentur für Arbeit 1.504.203 Personen in Rheinland-Pfalz sozialversicherungspflichtig beschäftigt, nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahresquartal. Wachstumsimpulse kamen vor allem aus dem Bereich Öffentliche Verwaltung und Gesundheitswesen, während das Verarbeitende Gewerbe rund 6.700 Stellen verlor.

Fazit

Die konjunkturelle Lage in Rheinland-Pfalz im Sommer 2025 ist geprägt von verhaltenem Wachstum, strukturellen Belastungen und branchenabhängigen Entwicklungen. Während die Industrie weiter unter Druck steht, kann sich der Dienstleistungssektor als Stabilisator behaupten. Das Baugewerbe profitiert vor allem vom öffentlichen Tiefbau, während der Handel insgesamt robust bleibt.

Am Arbeitsmarkt bleibt die Situation angespannt, auch wenn größere Verwerfungen bislang ausgeblieben sind. Die Herausforderungen im Bereich Fachkräftesicherung und die mögliche Abwanderung von Unternehmen aus energieintensiven Branchen stellen zentrale Handlungsfelder für Politik und Wirtschaft dar.



TBS veröffentlicht neue Studien: Wissenschaftlich fundiert, praxisnah aufbereitet

ULRICH LATOUR

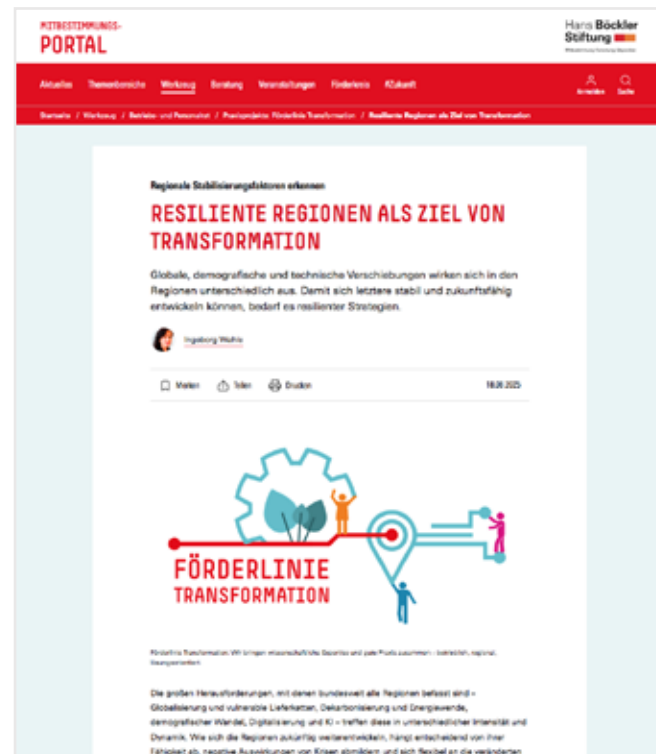
In den kommenden Monaten erscheinen bei der Hans-Böckler-Stiftung zwei Studien aus unserem Haus: eine Branchenanalyse mit aktuellen Markttrends sowie eine Untersuchung zur Resilienz einer Region im Transformationsprozess. Beide liefern wissenschaftlich fundierte Einblicke und geben den Akteur*innen praktische Orientierung.

Studie über die Resilienz der Region Nahetal Hunsrück

Die jüngst durch die TBS gGmbH durchgeführte, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie zeigt: Transformation ist Realität. Strukturwandel, Digitalisierung, Klimakrise und demografische Veränderungen stellen die Region vor große Herausforderungen und verändern Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen grundlegend.

Zentrale Erkenntnis: Resiliente Regionen zeichnen sich durch die Fähigkeit zur Anpassung und Erneuerung aus – wirtschaftlich, sozial und institutionell. Sieben Faktoren stärken die regionale Resilienz: Innovationsfähigkeit, wirtschaftliche Diversifikation, regionale Netzwerke, Governance, Arbeitsmarktstruktur, soziale und institutionelle Faktoren sowie gesellschaftliche Kohäsion.

Die Studie basiert auf quantitativen Daten und einer Online-Befragung mit 128 Teilnehmenden. Daraus wurden konkrete Handlungsempfehlungen, u.a. bessere Koordination der Akteure, gezielte Innovationsförderung und stärkere Einbindung



der Zivilgesellschaft abgeleitet. Diese dienen als Grundlage für die weitere Gestaltung der Transformation und die Stärkung der Zukunftsfähigkeit der Region.

Weiterlesen: [Report zur Studie](#)

Branchenanalyse Telekommunikation. Strukturen, Entwicklungstrends und Herausforderungen

Die Telekommunikationsbranche steht vor tiefgreifenden Veränderungen: Digitalisierung (5G/6G, IoT, Edge Computing), geopolitische Risiken, verschärfte Regulierung (NIS2, Netzneutralität) und ökologische Herausforderungen transformieren Geschäftsmodelle, Arbeitsprozesse und Marktstrukturen. Trotz dieser Veränderungen bietet die Branche Potenziale für eine zukunftsorientierte Beschäftigungs- und Standortpolitik.

Die qualitative Analyse auf Basis von Expert*inneninterviews und einer SWOT-Betrachtung identifiziert zentrale Handlungsfelder und gliedert sie in sechs thematische Cluster:

1. Innovation, Digitalisierung und technologische Resilienz
2. Infrastruktur, Standortentwicklung und Souveränität
3. Beschäftigungssicherung, Qualifizierung und Transformation
4. Soziale Gerechtigkeit, Tarifbindung und Arbeitsstandards
5. Sozial-ökologische Transformation und Nachhaltigkeit
6. Regulierung, Beteiligung und Governance

DGB: Strukturwandel in 3 Minuten

**Der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland hat einen neuen Newsletter:
einfach machen – Wandel gestalten**

Etwa zehn Mal im Jahr informieren wir über spannende Entwicklungen zur Strukturpolitik in Rheinland-Pfalz und dem Saarland. Die erste Ausgabe des Newsletters schicke ich hier mit.

Wer den Newsletter in Zukunft selbst direkt beziehen möchte, kann sich hier anmelden:

<https://rheinland-pfalz-saarland.dgb.de/politik-vor-ort/arbeitsmarkt-wirtschafts-und-strukturpolitik/#c27519>

Gewerkschaften und Betriebsräte nehmen die Zukunft in die Hand und stellen sich den Herausforderungen, die der beschleunigte Strukturwandel mit sich bringt. Mit diesem Newsletter wollen wir zeigen, was alles schon gemacht wird, Denkanstöße geben und zur Nachahmung anregen.

**einfach machen-
Wandel gestalten**

Neuigkeiten zur Strukturpolitik in Rheinland-Pfalz und im Saarland

Deutscher
Gewerkschaftsbund
Rheinland-Pfalz
Saarland

The logo for the German Trade Union Confederation (DGB), consisting of the letters 'DGB' in white on a red parallelogram background.

Strukturwandel in drei Minuten

The logo for the German Trade Union Confederation (DGB), consisting of the letters 'DGB' in white on a red parallelogram background.

Donnerstag, 20. November 2025

Alte Lokhalle Mainz

Mombacher Straße 78-80

55122 Mainz

Forum

Einlass 09.00 Uhr, Beginn 10.00 Uhr,
Ende 12.00 Uhr

Workshops

13.00 Uhr bis 14.00 Uhr

Kontakt

Eva Fischer
Team Forum für
Arbeitnehmendenvertretungen
Staatskanzlei Rheinland-Pfalz
Peter-Altmeier-Allee 1
55116 Mainz

Telefon 06131 16-4746

arbeitnehmendenvertretungen@stk.rlp.de

Programm

10.00 Uhr Eröffnung durch Holger Wienpahl, *Moderator*

10.05 Uhr Rede von Alexander Schweitzer, *Ministerpräsident
des Landes Rheinland-Pfalz*

10.15 Uhr Offener Austausch
- Hier können Sie Ihre vorab angemeldeten Fragen
bzw. Anliegen einbringen -

11.45 Uhr Vorstellung der Workshops

11.55 Uhr Schlusswort von Dörte Schall, *Ministerin für Arbeit,
Soziales, Transformation und Digitalisierung des
Landes Rheinland-Pfalz*

12.00 Uhr Mittagsimbiss

13.00 Uhr Beginn der Workshops

Workshop 1: Mitbestimmung stärken – Demokratie am Arbeits-
platz in Zeiten politischer Polarisierung

Sebastian Walter, *Referatsleiter Stabsstelle Demokratiewerk
DGB Bundesvorstandsverwaltung*; Lukas Bläsius, *Bezirksgeschäfts-
führer DGB Rheinland-Pfalz/Saarland*

Workshop 2: Beschäftigungssicherung durch Beteiligungsorientierung

Claudia Grässle, *Geschäftsführerin TBS gGmbH*

Workshop 3: Austausch- und Informationsrunde für Schwer-
behindertenvertretungen

N.N.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

gerne weisen wir auf das 25. Forum für Arbeitnehmendenvertretungen von Ministerpräsident Alexander Schweitzer gemeinsam mit Arbeitsministerin Dörte Schall hin.

Die Jubiläumsveranstaltung unter dem Motto „25 Jahre stark in der Arbeitswelt“ findet am 20. November 2025 in der Alten Lokhalle in Mainz statt und richtet sich an die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmendenvertretungen in Rheinland-Pfalz, also an Vorsitzende von Betriebs- und Personalräten, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen usw.

Sollten Sie/Solltet Ihr noch keine Einladung aus der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz per Mail erhalten haben, wenden Sie/wendet Euch bitte direkt an das Team des Forums per Mail an arbeitnehmendenvertretungen@stk.rlp.de mit Euren Kontaktdaten (Namen, Funktion, Institution).

Wir werden selber wie in jedem Jahr mit einem Infostand und dieses Jahr auch wieder mit einem Workshop an der Veranstaltung vertreten sein.

Einladung zur Trafo-Abschlussveranstaltung

Hier gehts
zur
Anmeldung

1. DEZEMBER 2025 14-16 UHR





**WAS BEDEUTET BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT AUS SICHT DER
BESCHÄFTIGTEN UND DER UNTERNEHMEN IN ZEITEN DES
TRANSFORMATORISCHEN WANDELS?
RESÜMEE UND AUSBLICK 2025/2026**

EINE VERANSTALTUNG DES TRANSFORMATIONSNETZWERK PFALZ
MIT

Dörte Schall
*Ministerin für Arbeit, Soziales,
Transformation & Digitalisierung des
Landes Rheinland-Pfalz*

und Vertreter*innen aus Gewerkschaften,
der Industrie und aus der Politik.



© MASTD / Jülich

📍 **Priesterseminar St. German,**
Am Germansberg 60, 67346 Speyer

Jetzt anmelden 


kontakt@trafo-pfalz.de
trafo-pfalz.de

PROGRAMM





📍 **ANKOMMEN AB 13:30 UHR | BEGINN UM 14:00 UHR**

BEGRÜSSUNG DURCH DIE TBS

BEGRÜSSUNG DÖRTE SCHALL

🎤 **WISSENSCHAFTLICHER FACHVORTRAG | PROF. DR. JUTTA RUMP**

🗣️ **FACHDISKUSSION MIT:**

DÖRTE SCHALL | MINISTERIN FÜR ARBEIT, SOZIALES, TRANSFORMATION & DIGITALISIERUNG

PROF. DR. JUTTA RUMP | DIREKTORIN DES INSTITUTS FÜR BESCHÄFTIGUNG & EMPLOYABILITY

MARTINA SZAUTNER | GLOBAL EXECUTIVE OFFICER HUMAN RESOURCES DER KSB SE & CO. KGAA

RÜDIGER STEIN | REGIONSGESCHÄFTSFÜHRER DGB PFALZ

DANIEL LIPS | VORSITZENDER DER GESCHÄFTSFÜHRUNG DER ARBEITSAGENTUR LUDWIGSHAFEN

🤝 **IM ANSCHLUSS: GET TOGETHER**




kontakt@trafo-pfalz.de
trafo-pfalz.de



Seminarangebote bis Ende 2025

Nov.–Dez. 2025

4.–6. November 2025

Begleitseminar zur A+A 2025

5. November 2025

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Prävention und Handlungsoptionen beim Umgang für Betriebs- und Personalräte

6.–7. November 2025

Grundlagen der Schichtplangestaltung

13. November 2025

Betriebliche Entgeltgestaltung auf Grundlage des Betr.VG

26.–27. November 2025

Grundlagen der Wirtschaftsausschussarbeit und wirtschaftliche Angelegenheiten

3.–4. Dezember 2025

Sonderseminar: „Führen, Leiten und Beraten“ – Wichtige Handlungskompetenzen für Interessensvertretungen

4. Dezember 2025

Wirtschaftskompetenz für Betriebsräte

9. Dezember 2025

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

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 Oktober 2025

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

Tel.: 06131/288 35-0

Fax: 06131/226 102

info@tbs-rlp.de

www.tbs-rlp.de

Redaktion: Yasmin Philippi

Gestaltung: www.grafikbuero.com

Fotos:

TBS gGmbH, außer AdobeStock: vegefox.com S. 3,
Jawed Gfx S. 4, homydesign S. 6, matho S.7

Mainz, Oktober 2025



www.tbs-rlp.de

