


## EDITORIAL

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,



die fortwährend schwierige weltpolitische Lage, aber auch diverse innenpolitische Themen haben direkten Einfluss auf das zukunftsorientierte Handeln und Wandeln unserer Betriebe und Dienststellen. Wie schon in den vorherigen Ausgaben der TBS-Info, möchten wir nochmal die Notwendigkeit der **innerbetrieblichen Transformation** hervorheben, um den Herausforderungen der Zukunft am Markt, den sich ändernden klimatischen Bedingungen und den daraus resultierenden Aufgaben gewachsen zu sein. Transformation ist kein abstrakter Begriff, sondern findet ganz selbstverständlich im privaten aber auch im beruflichen Alltag statt. Sie ist 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.

Zielsetzung dabei ist: Zukunftspotentiale zu erschließen und Risiken zu minimieren.

Hierzu möchten wir euch auf unsere **Veranstaltung mit dem rheinland-pfälzischen Arbeits- und Transformationsminister Alexander Schweitzer** aufmerksam machen. Wie sich in Zukunft die Veränderungen am Markt auf unsere Produkte und Dienstleistungen auswirken, ist hierbei die zentrale Frage.

Die Transformation seitens Arbeitnehmervertretungen konsequent zu begleiten, ist seit jeher die Aufgabe von Betriebs- und Personalräten. Mithilfe des beteiligungsorientierten Ansatzes der TBS können komplexe Transformationsvorhaben effizient und ganzheitlich betrachtet zur Umsetzung gebracht werden. Ein gemeinsames Vorgehen der Arbeitnehmervertretungen im Schulterschluss mit der jeweiligen Geschäftsführung kann auch im internen Wettbewerb eines Konzerns Standortvorteile für Deutschland generieren, die ohne ein bereits in Arbeit befindliches Transformationsprojekt, idealerweise gefördert durch den Klima- und Transformationsfonds, nicht existent wäre.

Darüber hinaus können wir euch noch einen interessanten Artikel zur **Inklusion in Betrieben** vorstellen. Die Ermöglichung einer selbstbestimmten und gleichberechtigten Teilhabe im Betrieb und mögliche Instrumente Betriebs- und Personalräte hier zur Anwendung bringen können ist zentraler Kern der Ausführungen hierzu. Zum Abschluss erwartet Euch unser Veranstaltungsticker mit unserem **Veranstaltungs- und Seminarangebot für das Jahr 2024**.

Das TBS-Team wünscht Euch beim Lesen der TBS-Info neue Erkenntnisse und Anregungen für Eure Arbeit und freut sich wie immer über Anmerkungen, Hinweise, Lob und Kritik. Vor allem aber wünschen wir Euch und Euren Familien erholsame, frohe und auch besinnliche Feiertage und einen guten Start in das Jahr 2024.

Mit kollegialen Grüßen  
**Claudia Grässle**

# 1 Inklusion im Betrieb

WOLFGANG NÖLL

Die UN-Behindertenrechtskonvention versteht unter Inklusion, dass alle Menschen von Beginn an in allen gesellschaftlichen Bereichen eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe möglich gemacht wird. Dies gilt natürlich auch am Arbeitsplatz, denn Menschen mit Behinderungen arbeiten im Rahmen der Teilhabe nicht mehr in besonderen Einrichtungen, sondern gleichberechtigt in Betrieben und Dienststellen. Um die Inklusion im Arbeitsleben zu fördern, ist eine Inklusionsvereinbarung abzuschließen. Sie hilft dabei, die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auszubauen, zu fördern und behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen.

Die Vorschrift des § 166 SGB IX verpflichtet private wie öffentliche Arbeitgeber, mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV), dem Betriebsrat beziehungsweise Personalrat und in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Inklusionsvereinbarung abzuschließen. Sie soll Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beinhalten und insbesondere folgende Themen berücksichtigen:

- Personalplanung, z.B. zur angemessenen Berücksichtigung von Menschen mit Schwerbehinderung bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote und zur Berufsausbildung von Jugendlichen mit Behinderung,
- Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes z.B. Maßnahmen zur barrierefreien Gestaltung,
- Arbeitsorganisation,
- Arbeitszeit, z.B. Teilzeitregelungen,
- sowie Regelungen über die Umsetzung der getroffenen Zielvereinbarungen.

Belange schwerbehinderter Frauen gilt es dabei insbesondere zu berücksichtigen (§ 166 Abs. 2 SGB IX).

Überwiegend wird die Inklusionsvereinbarung als »kollektiver Vertrag eigener Art« angesehen (LAG Frankfurt 17.1.2012 – 15 Sa 549/12). Im Gegensatz zur Betriebsvereinbarung bestimmt § 166 SGB IX jedenfalls nicht, dass die Inklusionsvereinbarung unmittelbare und zwingende Wirkung hätte. Empfehlenswert ist es deshalb, die Inklusionsvereinbarung als Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abzuschließen. Darum ist es wichtig, sich mit dem Betriebsrat/Personalrat auszutauschen und sich dessen Unterstützung zu sichern. Gemäß § 80 BetrVG zählt es zu den Aufgaben der Interessensvertretung, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern. Ähnliches gilt auch für die Personalräte nach § 68 BPersVG und § 69 (1) Nummer 6–7 LPersVG RLP.



INKLUSION





Für den Arbeitgeber bietet eine Inklusionsvereinbarung ebenfalls Vorteile, dazuzählen:

- ▶ zu erzielende Einsparungen bei der Ausgleichabgabe,
- ▶ einen Motivationsschub für die Mitarbeiter,
- ▶ eine Verbesserung des Betriebsklimas,
- ▶ die Bindung der Beschäftigten durch eine verbesserte Unternehmenskultur, sowie
- ▶ ein Imagegewinn für das Unternehmen.

Zudem kann ein Arbeitgeber unter Umständen zumindest Vorwürfe einer diskriminierenden Unternehmenspolitik abwenden: Dies kann im Falle der Ablehnung eines potenziell geeigneten schwerbehinderten oder gleichgestellten Bewerbers im Falle einer Entschädigungszahlung zu Lasten des Arbeitgebers ausgelegt werden. Durch die genaue Beschreibung von Vorgängen beim Beantragen bestimmter Hilfsmittel oder die Inanspruchnahme diverser Förderleistungen können ebenso Kosteneinsparpotentiale generiert werden.

Um eine Inklusionsvereinbarung zu erstellen sollte als erstes eine IST-Analyse für den Betrieb/die Dienststelle erstellt werden. Zentrale Fragen hierbei sind: Wie stellen sich die Beschäftigungssituation, die Arbeitsplatzsituation, die Ausbildungssituation, die Einstellungssituation und die aktuelle Beschäftigungsquote dar bzw. wo können Verbesserungen erzielt werden?

In der Folge gilt es realistische Zielvorgaben **SMART** für einen Zeitraum von 1-2 Jahren zu benennen.

**S** steht für spezifisch, das heißt, die Ziele sind auf die betriebliche Situation abgestimmt: Was soll erreicht werden?

**M** steht für messbar, das heißt, die Vereinbarungen sind transparent und nachprüfbar: Woran erkennen wir, dass das Ziel erreicht worden ist?

**A** steht für akzeptabel, das heißt, alle Beteiligten stehen hinter den Vereinbarungen: Was haben wir davon?

**R** steht für realistisch, das heißt, die anvisierten Ziele liegen im Bereich des Machbaren: Was können wir dafür tun?

**T** steht für terminiert, das heißt, es werden regelmäßig Stichtage vereinbart, bis wann was erreicht sein soll: Wann ist das Ziel erreicht?

Eine gute Inklusionsvereinbarung ist ein lebendes Dokument. Die Umsetzung der Ziele muss regelmäßig überprüft werden. Entsprechend der gegebenen veränderten Ausgangssituation gilt es neue Ziele für die Zukunft gemeinsam zu vereinbaren.. Entscheidend für die Wirksamkeit der Inklusionsvereinbarung ist, dass die getroffenen Zielvereinbarungen möglichst konkret sind und sich an den individuellen Gegebenheiten des einzelnen Betriebes beziehungsweise der Dienststelle orientieren.

## ! NACHHOLTERMIN

**TRANSFORMATIONSNETZWERK PFALZ**

**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 GRÄSLE**, TBS RHEINLAND-PFALZ

**HIER ANMELDEN**

Projekträger:



tbs-rlp.de

Gefördert durch:



MINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES, TRANSFORMATION UND DIGITALISIERUNG

mastd.rlp.de

**TRANSFORMATIONSNETZWERK PFALZ**

MO, 29.01.2024 | 18:00 UHR

METALLWERK  
AN DER ESELSHAUT 2  
67435 NEUSTADT AN DER WEINSTRASSE

➤ Wie verändern sich in Zukunft Produkte und Dienstleistungen am Markt?

➤ Was sind die konkreten Aufgaben und Handlungsspielräume der eingebundenen Akteure, um dabei Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung zu sichern?

➤ Was kann die Politik tun, um den Wirtschaftsstandort Pfalz zu stärken?

➤ Welchen Beitrag müssen die Tarifpartner leisten?

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

📧 [KONTAKT@TRAFO-PFALZ.DE](mailto:KONTAKT@TRAFO-PFALZ.DE) 🌐 [TRAFO-PFALZ.DE](http://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.

# 3 TBS Veranstaltungen Februar – Juni 2024

## Seminare (Präsenz)

jeweils 9:00 – 16:30 Uhr

### 22. Februar

New Work – neue Bürokonzepte

### 27.-28. Februar

Grundlagen der Wirtschaftsausschussarbeit und wirtschaftliche Angelegenheiten

### 5. März

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

### 7.-8. März

Grundlagen der Arbeitszeitgestaltung

### 20. März

Grundlagen der IT-Mitbestimmung

### 21. März

Betriebliche Entgeltgestaltung auf Grundlage des Betr.VG

### 10. - 11. April

Künstliche Intelligenz und Mitbestimmung

### 11. April

Datenschutz im Betriebsrats- und Personalratsbüro

### 17. April

ChatGPT – Revolution in der Arbeitswelt?

### 23. April

Effektive Gremienarbeit zusammen gestalten – interne Arbeitsabläufe und Strukturen optimieren

### 15.-16. Mai

Microsoft 365 regeln und kontrollieren

### 5. Juni

Grundlagen des Datenschutzes

### 13.-14. Juni

Grundlagen der Schichtplangestaltung

### 18. Juni

Die Klimadebatte als Herausforderung und Chance für den umweltbewussten Betrieb – Mitbestimmungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen

### 25. - 26. Juni

Souverän kommunizieren und sicher präsentieren – Praxisseminar

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 4/2023

**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:

IStock: S. 2: xavierarnau, S. 3: industryview

Mainz, Dezember 2023



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



FROHE  
WEIHNACHTEN



Wir wünschen eine  
entspannte  
Weihnachtszeit und  
einen guten Start in ein  
gesundes, glückliches  
und erfolgreiches Jahr  
2024.

Wir sagen DANKE für das  
Vertrauen, dass uns  
auch in diesem Jahr  
entgegen gebracht  
wurde und die gute  
Zusammenarbeit.

Eure Kolleg\*innen der  
TBS