



Ressort
Arbeitsgestaltung u. | Vorstand
Gesundheitsschutz

Inklusion in der betrieblichen Ausbildung – Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung

8. IG Metall Fachtagung für Personal in der Beruflichen Bildung
Frankfurt, 7. Juni 2013

Aufgabenfelder



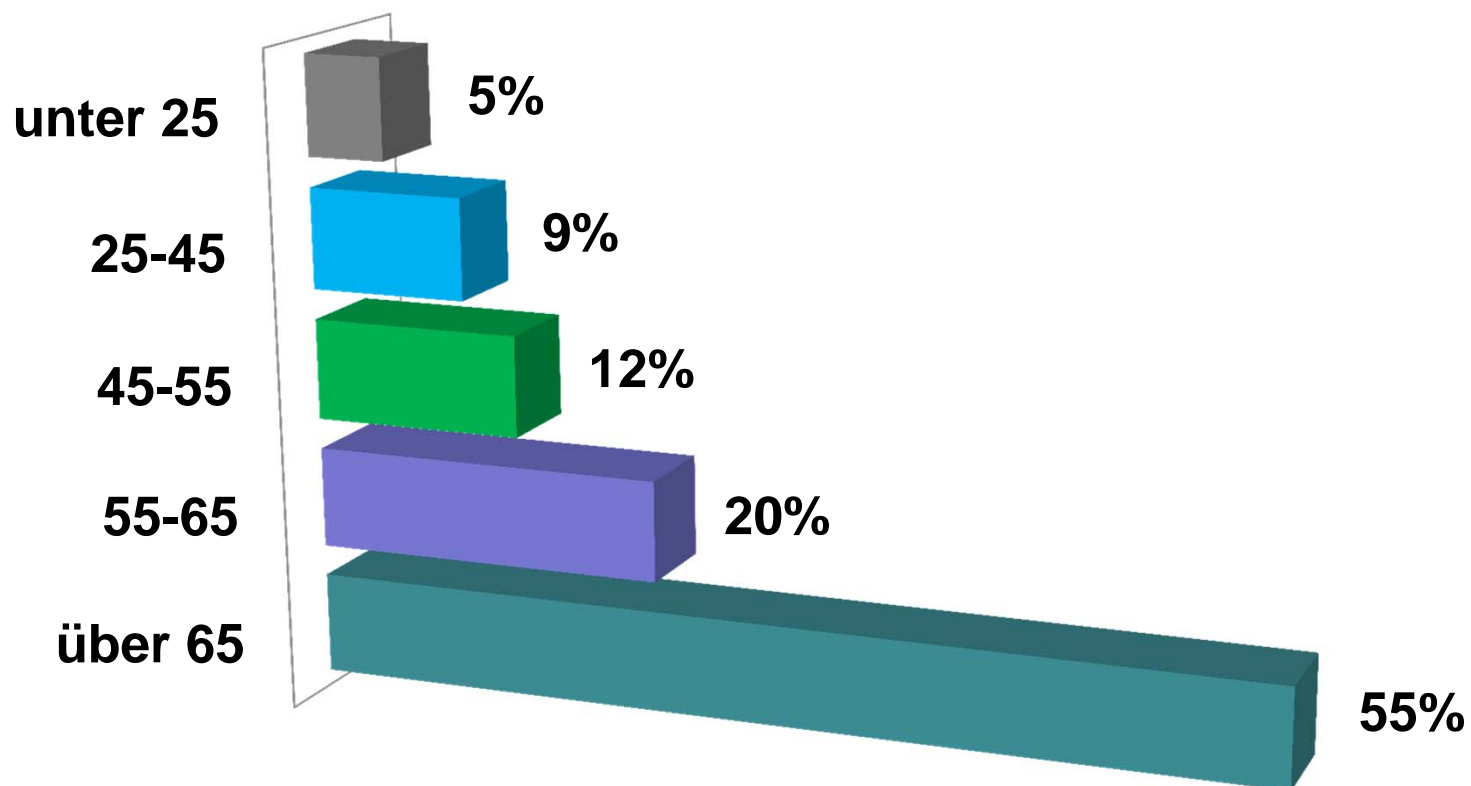
Nils Bolwig

- **Entwicklung von Präventionskonzepten**
- **Planung, Konzipierung und Umsetzung von Schwerpunktaufgaben im BEM**
- **Vorbereitung und Auswertung der Wahlen von (Gesamt-) Schwerbehindertenvertretungen**
- **Beratung und Betreuung in allen Fragen betrieblicher Teilhabepolitik**
- **UN-Behindertenrechtskonvention und Reform des SGB IX (Teilhabepolitik)**
- **Mitarbeit in den Ausschüssen:**
 - PG-Barrierefreiheit beim ASTA im BMAS
 - Beratenden Ausschuss für beh. Menschen bei der BA
 - Beirat Teilhabepolitik im BMAS



Schwerbehinderte nach Alter

Quelle: Statistisches Bundesamt





Behinderungen und ihre Ursache

- 4 % der Behinderungen sind angeboren
- 82% durch Krankheit
- ca. 2 % Unfall oder Berufskrankheit

Behinderungsgrund:

- 25 % innere Organe/ Organsysteme
- 27 % Extremitäten/ Wirbelsäule
- 9 % Seh-, Hör- oder Sprachbehinderung
- 10 % geistige oder seelische Behinderung
- 9 % Hirnschädigung

Grundgesetz in Deutschland



Artikel 3

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. **Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.**



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) seit 2006

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

- Nr. 3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der **Berufsausbildung**, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,

UN-Behindertenrechtskonvention (2009 in Deutschland ratifiziert)



➤ 153 Staaten (unterzeichnet) - 111 Vertragsstaaten (ratifiziert)

➤ **§ 27 UN - Behindertenrechtskonvention:**

***Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit in einem
offenen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld***

➤ nicht mehr soziale Fürsorge, Fremdbestimmung, besondere Einrichtungen und spezielle Gestaltungen sollen behinderte Menschen versorgen,

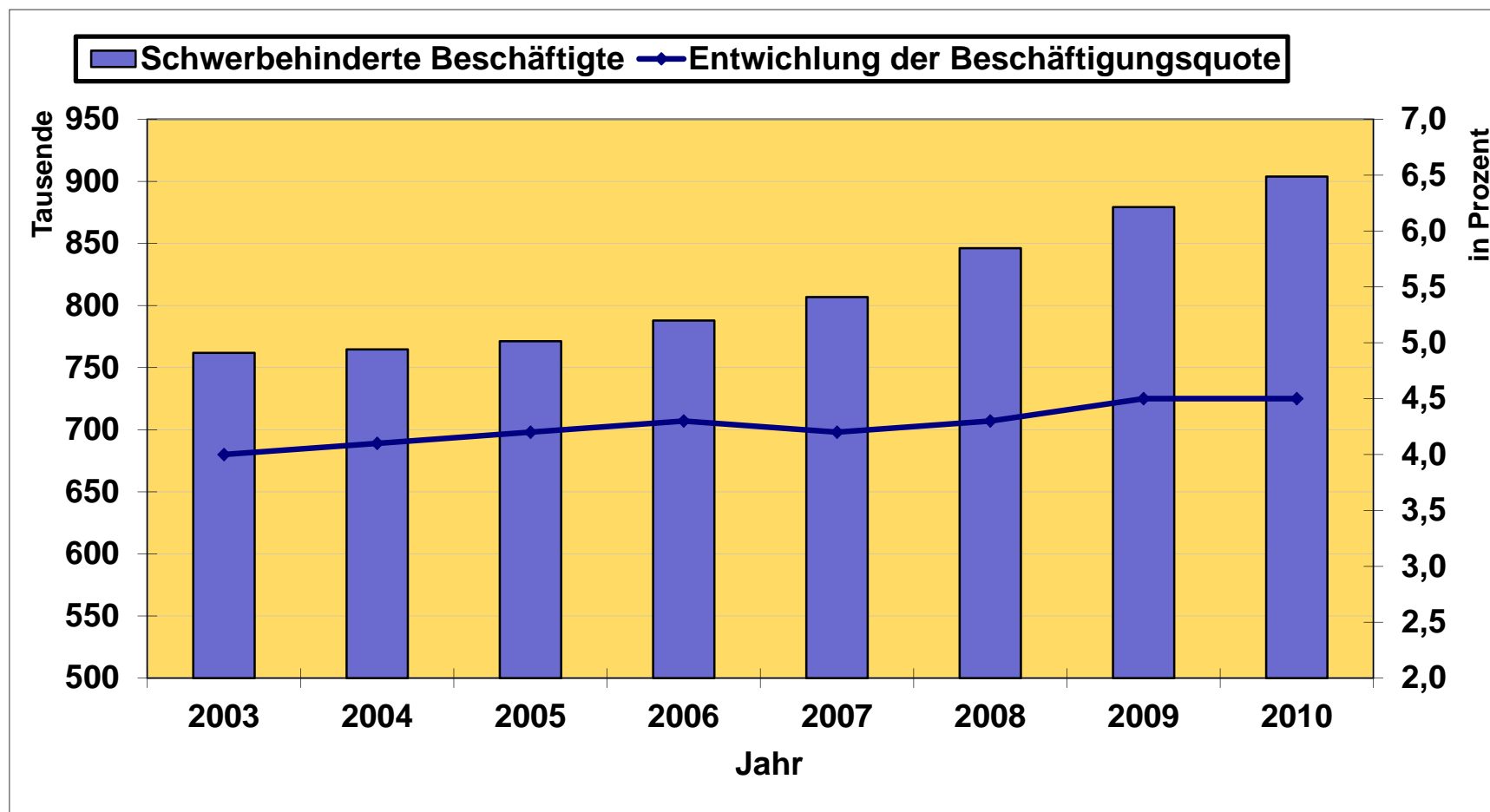
➤ sondern soziale Teilhabe, Selbstbestimmung, Inklusion, und Barrierefreiheit sind die Grundsätze, nach denen sich das Behindertenrecht auszurichten hat.

Barrierefreiheit bei Online Bewerbungen



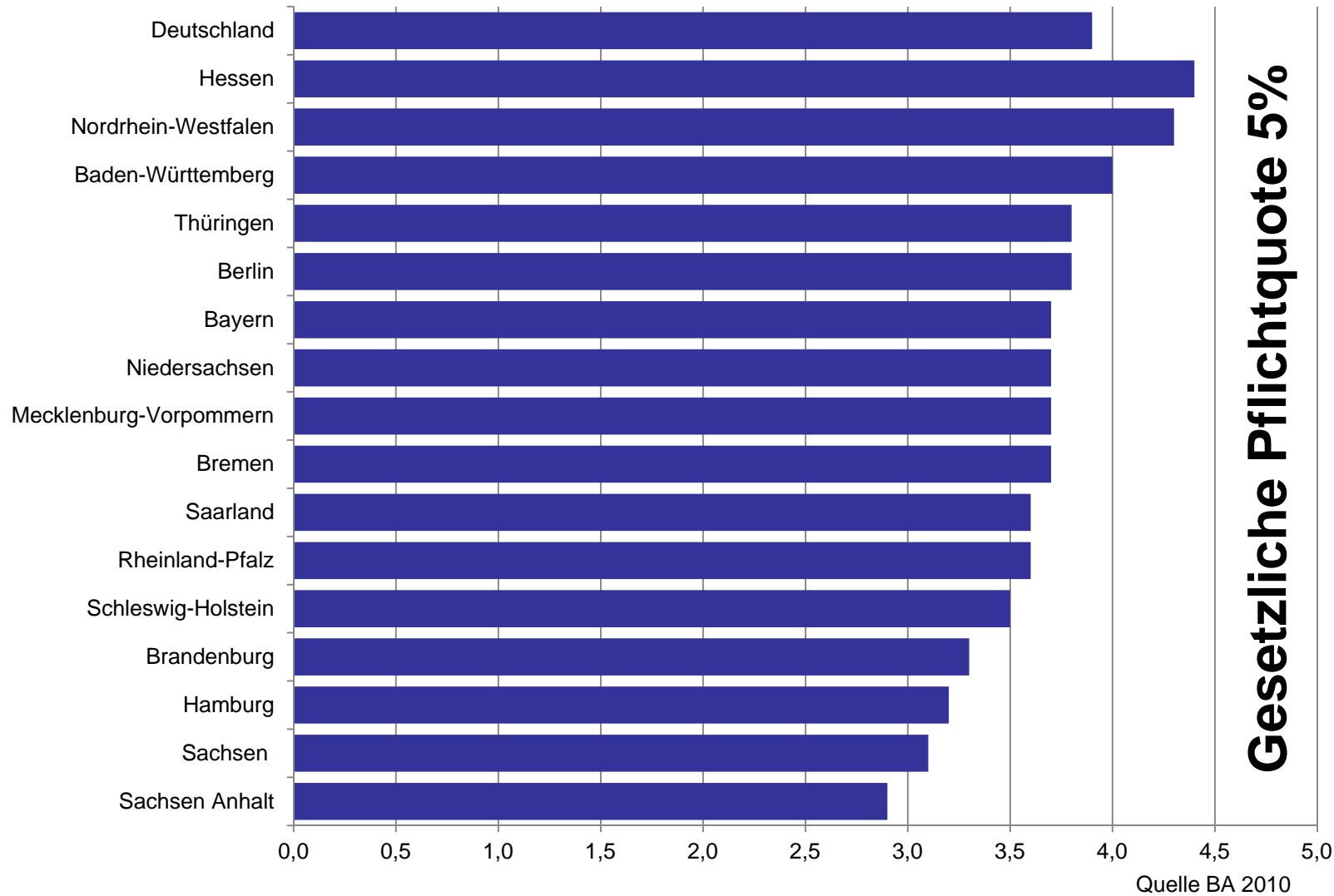
- Sind die Online-Bewerbungsverfahren im eigenen Betrieb barrierefrei?
- Können behinderte BewerberInnen ihre Behinderteneigenschaft im Onlineverfahren kennzeichnen?
- Können behinderte BewerberInnen ihre Bewerbung weiterhin auch schriftlich beim Betrieb einreichen (was sagt die Betriebsvereinbarung „Online Bewerbung hierzu“?)
- Können Sehbehinderte die Onlinebewerbung tatsächlich online bearbeiten (Schriftgrößen und Kontraste)
- Inhalte sollten auch in leichter Sprache dargestellt werden. Das ist nicht nur für Menschen mit geistiger Behinderung ein ganz wichtiger Punkt.
- Weitere Informationen sind hierzu auf der Homepage www.einfach-fuer-alle.de zu erfahren.

Die Zahl schwerbehinderter Beschäftigter wächst



Quelle: BfG-Jahresbericht

Beschäftigungsquote priv. Arbeitgeber 2009, in Prozent





Struktur der Erwerbstätigkeit sbM

- rund **876.000** schwerbehinderte Menschen arbeiten bei
beschäftigungspflichtigen Unternehmen
(Ausgleichsabgabemeldung BA 2009)
- rund **142.700** schwerbehinderte Menschen arbeiten bei
nichtbeschäftigungspflichtigen Unternehmen
(Abfrage der BA für 2005)
- rund **280.000** Personen arbeiten in **Werkstätten für
behinderte Menschen**
*(Meldungen der Länder zur Aufwendungserstattungsverordnung sowie Angaben der
Rehabilitationsträger, Stand 2009)*



Struktur auf dem Ausbildungsmarkt

- Von den rund 1,3 Millionen betrieblichen Ausbildungsplätzen sind gerade einmal ca. 6100 schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Auszubildende.
(Quelle Bundesagentur für Arbeit)
- Das entspricht einer Quote von 0,5 Prozent, im Verhältnis zu allen betrieblichen Auszubildenden
- In der relevanten Altersgruppe zwischen 15-25 Jahren, sind ca. 2 Prozent der Menschen schwerbehindert.
(Quelle Statistisches Bundesamt „Sozialleistungen – behinderte Menschen“, 2009)



Schwerbehinderte Auszubildende in ausgewählten Betrieben der Automobilindustrie (inkl. Zulieferer) in 2011

• Audi AG	24
• BMW AG	4
• Daimler AG	66
• Ford GmbH	3
• MAN AG	5
• Porsche	4
• VW Konzern	38
• Opel AG	2
• Robert Bosch GmbH	21



Arbeitsstättenverordnung

§ 3a (2) ArbStättV 2004

Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen, hat er Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden.

Dies gilt insbesondere für die **barrierefreie Gestaltung** von Arbeitsplätzen sowie von zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen, Orientierungssystemen, Waschgelegenheiten und Toilettenräumen.

Anwendungsbereich (Arbeitsstättenverordnung)



(1) Das Erfordernis nach barrierefreier Gestaltung von Arbeitsstätten ergibt sich immer dann, wenn Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden.

Die Auswirkung der Behinderung und die daraus resultierenden individuellen Erfordernisse sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung für die barrierefreie Gestaltung der Arbeitsstätte zu berücksichtigen.

Es sind die Bereiche der Arbeitsstätte barrierefrei zu gestalten, zu denen die Beschäftigten mit Behinderungen Zugang haben müssen.

Anwendungsbereich (Arbeitsstättenverordnung)



(3) Die Pflichten des Arbeitgebers aus Absatz 1 beziehen sich nicht nur auf im Betrieb **namentlich bekannte schwerbehinderte Beschäftigte**, sondern auf **alle** Beschäftigten mit einer Behinderung.

Eine Behinderung kann demnach auch dann vorliegen, wenn eine Schwerbehinderung **nicht** besteht (der Grad der Behinderung also weniger als 50 beträgt) oder die Feststellung einer Behinderung **nicht** beantragt worden ist.



Die Integrationsvereinbarung

Die Integrationsvereinbarung, gem. § 83 SGB IX, kann eine wichtige Grundlage für die langfristige betriebliche Arbeit darstellen.

Das SGB IX verpflichtet zum Abschluss einer betrieblichen Integrationsvereinbarung und regelt insbesondere die betriebliche Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben.

Um Rechtssicherheit im Betrieb zu schaffen, ist es sinnvoll, die Integrationsvereinbarung in der Form einer Betriebsvereinbarung auszugestalten (als freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG). Konflikte über die inhaltliche Ausgestaltung der Vereinbarung lassen sich dann durch ein Einigungsstellenverfahren (§ 87 Abs. 2 BetrVG) beilegen.



Die Integrationsvereinbarung

Externe Stellenausschreibung und Ausbildung von Nachwuchskräften

Soll ein Dienstposten/Arbeitsplatz extern ausgeschrieben bzw. sollen Nachwuchskräfte zur Ausbildung eingestellt werden, wird zuvor die Schwerbehindertenvertretung durch Zuleitung des Ausschreibungstextes beteiligt (vgl. § 95 Abs. 2 SGB IX). Der Ausschreibungstext enthält den Hinweis, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden und von ihnen nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt wird. Wird das Anforderungsprofil für spezielle Dienstposten nicht erfüllt, so ist eine Einladung zur Einstellungsprüfung entbehrlich, setzt jedoch eine Einzelfallprüfung voraus (vgl. auch „Teilnahme am Auswahlverfahren“).

(Quelle: Rahmenintegrationsvereinbarung, Bundesministerium für Finanzen)



Filme auf YouTube zur Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung

- <http://www.youtube.com/watch?v=e88wiNwbSfg>
- <http://www.youtube.com/watch?v=msxfmEvm4nM>
- <http://www.youtube.com/watch?v=XVhfXLuSydI>
- http://www.youtube.com/watch?v=COJyb3D_JjA

- <http://www.rehadat.de/rehadat/>

Broschüren für die SBV Arbeit




Ressort Arbeitsgestaltung
und Gesundheitschutz | Vorstand

Schwerbehinderte Menschen und ihr Recht



**Antragshilfe zur Beantragung und
zur Feststellung des Grades der Behinderung**


Vorstand | Ressort
Arbeitsgestaltung
und Gesundheitschutz

Instrumente



Musterbetriebsvereinbarung
Betriebliches
Eingliederungsmanagement

Kontakt



IG Metall

Ressort Arbeitsgestaltung u.

Gesundheitsschutz

Nils Bolwig

E-Mail: nilsbolwig@igmetall.de

