



Vorstand

Felix Stumpf

Bereichsleiter Arbeitsgestaltung- und Qualifizierungspolitik, IG Metall Vorstand

Gute Arbeit barrierefrei gestalten – Gewerkschaftliche Forderungen an Betriebe und Gesetzgeber

**SBV Fachtagung IG Metall Bezirk Baden-Württemberg
Reutlingen 16.03.2017**

Barrieren haben viele Facetten für Menschen mit und ohne Behinderung



Taktzeiten oder allgemeine
Arbeitsplatzgestaltung



Stufen und Rampen

**ICH BIN NICHT
WERDE
BEHINDERT**



Kommunikations-Barrieren



fehlende taktile u. visuelle
Informationen
(2-Sinne-Prinzip)

Rechtlicher Rahmen der Barrierefreiheit im Betrieb



**„Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“
Art. 3 Abs. 3 Satz 2 Grundgesetz seit 6.9.1994**

UN Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) seit 2009

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Behindertengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder

**Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) - Rehabilitation und
Teilhabe behinderter Menschen**

Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0)

**Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung sowie die
Technische Regel für die barrierefreie Gestaltung der
Arbeitsstätten (ASR V3a.2)**

Reform des Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) vom 27.7.2016 bleibt hinter den Erwartungen zurück

- Die Barrierefreiheit der öffentlichen Verwaltung des Bundes soll weiter verbessert werden. 
- Private Anbieter werden auch künftig nicht dazu verpflichtet, Barrierefreiheit herzustellen.
- Neubauten des Bundes müssen zwar künftig hohe Standards der Barrierefreiheit erfüllen - nicht aber bestehende Gebäude. 
- Das Verbandsklagerecht darf sich nicht allein auf die Feststellungsklage beschränken.
- Es reicht nicht, Hindernisse zu dokumentieren. Wir müssen Barrieren wirksam und verbindlich beseitigen.



Ganzheitlicher Ansatz der Barrierefreiheit im Unternehmen / Betrieb

**Arbeits-
organisation**

Arbeitsstätte



Arbeitsplatz

Arbeitszeit

Wer von Barrieren spricht, darf bei der Arbeitszeit nicht schweigen



**Statt Arbeiten ohne Ende
Grenzen setzen**

**Statt Arbeiten rund um die Uhr
Schicht- und Nachtarbeit begrenzen**

**Wenn schon Schichtarbeit,
dann aber ergonomisch!**

**Statt einer Kultur der ständigen
Erreichbarkeit
Pausen- und Ansprechzeiten definieren**

**Statt flexibler Verfügbarkeit Zeitsouveränität
sichern**

Wer von Barrieren spricht, darf bei der Arbeitszeit nicht schweigen



**Statt Arbeiten ohne Ende
Grenzen setzen**

**Statt Arbeiten rund um die Uhr
Schicht- und Nachtarbeit begrenzen**

**Wenn schon Schichtarbeit,
dann aber ergonomisch!**

**Statt einer Kultur der ständigen Erreichbarkeit
Pausen- und Ansprechzeiten definieren**

**Statt flexibler Verfügbarkeit
Zeitsouveränität sichern**

Ausgleichsabgabe und Fördermittel

Arbeitgeber zahlen bis zu 320,- Euro pro fehlenden Arbeitsplatz
39.101 Betriebe (26 %) beschäftigen keine schwerbehinderten Menschen!



- Förderung von z. B. 60 % der mtl. Ausbildungsvergütung einschl. des ArbG-Anteils an den Sozialversicherungsbeiträgen für Azubis mit Behinderungen.
- Förderung von z. B. 80 % der mtl. Ausbildungsvergütung einschl. des ArbG-Anteils an den Sozialversicherungsbeiträgen für schwerbehinderte Azubis.
- Zuschüsse zu den Gebühren, insbesondere den Prüfungsgebühren, im Rahmen der Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter Jugendliche.
- Zuschuss und/oder Darlehen zu den Investitionskosten, erforderlichenfalls behindertengerechte Ausstattung des Ausbildungsplatzes.



Gemeinsam Barrieren abbauen

Zielvereinbarung „Barrierefreie betriebliche Ausbildung“

Mögliche Verhandlungspartner:

- **IHK, HWK und IG Metall sowie weitere Verbände**

Reglungsbestandteile:

- **Workshop für Arbeitgeber zum Themenfeld „Barrierefreiheit“**
- **Ansprache-Konzept der Reha-Träger für die Arbeitgeber**
- **Pool von Dolmetschern bereitstellen**
- **Unterstützungsinstrumente vereinbaren**
- **Mind-Set verbessern „Barrieren im Kopf abbauen“**
- **ArbG und Bewerber zusammen bringen z. B. „Speed-Dating“**
- **Netzwerk Inklusive Arbeitswelt einrichten (Runder Tisch)**

Rückenwind für Inklusionsvereinbarungen

Integrationsvereinbarung § 83 SGB IX

wurde seit dem
30.12.2016 zur

**Inklusionsvereinbarung § 83 SGB IX
(ab 1.1.2018 im § 166 SGB IX)**

- **Wirksamkeitsüberprüfung jetziger Integrationsvereinbarungen.**
- **Abschluss von „neuen“ Inklusionsvereinbarungen, die die Situation behinderter Menschen in den Betrieben deutlich verbessert.**
- **Das Integrationsamt kann ab jetzt direkt an den Verhandlungen beteiligt werden!**
- **Die IG Metall unterstützt und begleitet die betriebliche Interessenvertretungen bei den Verhandlungen.**

Akteure für eine barrierefreie und inklusive Arbeitswelt



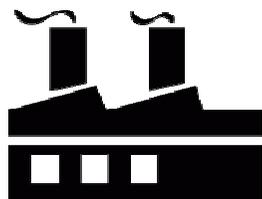
Verlässlichen Rechtsrahmen für Inklusion schaffen

- Inklusionsvereinbarungen sollen auch über eine betriebliche Einigungsstelle verbindlich abgeschlossen werden können.
- Anhebung der Ausgleichsabgabebesätze in § 77 SGB IX
- Durchsetzung von Ordnungswidrigkeitsverfahren bei Verletzung der Beschäftigungspflicht gem. §71 SGB IX



Treiber für eine Barrierefreie Arbeitswelt

- Zielvereinbarungen „ Barrierefreie Arbeitswelt“
- Unterstützt die betrieblichen Akteure
- Wirbt beim Gesetzgeber für eine inklusive Arbeitswelt ein



Für einen barrierefreie und inklusive Arbeitswelt sorgen

- Schaffen ein Angebot für einen Übergang von der WfMmB in den Betrieb (Budget für Arbeit)
 - Vereinbaren mit den betrieblichen Interessensvertretungen eine Inklusionsvereinbarung mit dem Unterpunkt „Weg mit den Barrieren“
-

BARRIEREFREI arbeiten (barrierefrei)





Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

**„Die Politik bedeutet ein
starkes langsames
Bohren von harten
Brettern mit
Leidenschaft und
Augenmaß zugleich.“**

Max Weber: Politik als Beruf. Vortrag 1919