

Diskussionsgruppe „Barrierefreiheit und der Schutz vor Diskriminierungen in der Arbeitswelt“

Thesenpapier von Gabriele Rifaat (Gesamt- und Konzernschwerbehinder-
tenvertretung Atos Information Technology GmbH)

- Die gesetzlichen Vorgaben sind immer noch nicht ausreichend, um die Barrierefreiheit in den Betrieben zu gewährleisten.
- **Die Inklusionsvereinbarung** ist ein wichtiges Instrument zur Umsetzung der Barrierefreiheit im Betrieb und darf in keinem Unternehmen fehlen.

Leider gibt es keine Möglichkeit der Sanktionierung, wenn der Arbeitgeber die Vereinbarung nicht abschließt.

Mögliche Regelungen:

- Barrierefreiheitspass für die Betriebsgebäude, -gelände
 - Schulungen für Führungskräfte, bzw. alle Mitarbeitenden zum vorurteilsfreien Umgang mit Menschen mit Behinderung
 - Ausbildung von Menschen mit Behinderung
 - Kooperationen mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung (Probearbeitsverhältnisse)
- **Barrierefreiheit fängt in den Köpfen an**

Das Management muss von der Sinnhaftigkeit überzeugt werden. Kann die interne Barrierefreiheit auch Nutzen bei Kunden bringen? Bei Atos gibt es mittlerweile einen eigenen Verantwortungsbereich für das Thema Barrierefreiheit. Die Leitung des Bereichs sitzt in London.

- Es gibt monatliche Videokonferenzen zum Thema mit internen und externen Referenten. An diesen Calls kann jeder Atos-Beschäftigte teilnehmen.

Die Beschäftigungsquote liegt bei Atos derzeit bei ca. 7%, Tendenz steigend. Unsere Kolleg:innen gehen offen und selbstbewusst mit ihrer Behinderung um.

