**2023\_H\_01.WAV**

I: / durch. (.) Ja, dann können wir gerne (.) starten. #00:00:05-9#

B: Wunderbar. Also, ich bin (.) nicht aufgrund meiner Position zum Innoklusio-Projekt gekommen, weil ich leite hier am Unternehmen 8 den Bereich A. (I: Hm.) Was ja (.) p/ per se gar nichts mit Inklusion zu tun hat. Ähm aber nachdem sich das Unternehmen 8 entschieden hat, an dem Projekt teilzunehmen, (I: Hm.) brauchte man natürlich auch Kollegen, die sich damit befassen. Äh zuerst war auch noch die Leiterin der Personalabteilung dabei. Dann hat sich das aber wegen diverser Tarifverhandlungen und anderer Themen / hatte sie keine Zeit. Sodass das letztendlich (.) bei mir, ich sage jetzt mal IHR Teil also, dass eigentlich sich um das Projekt kümmern, hängen geblieben ist. Weil anfänglich für mich eigentlich nur anstand, dieses Bildungsprogramm (.) mitzumachen. // Also mich zum Inklusionsmanager ausbilden zu lassen. #00:00:55-0#

I: Ah, so. // #00:00:57-6#

B: Ähm (.) das hat sich JETZT dadurch, dass das Bildungsprogramm ja sozusagen von uns irgendwann dann gestoppt wurde (.) und genau jetzt wieder anfängt / Ich aber leider gar keine Zeit mehr habe, werde ich also DIESEN Schwerpunkt, für den ich eigentlich eingeteilt habe, nicht mehr wahrnehmen können. (I: Hm.) Ähm (.) so ist aber letztendlich die ganze Organisation der Ausstellung, das ganze Thema irgendwie bei mir hängengeblieben, sodass ich mich damit mit dem Thema Inklusion befasst habe. Ansonsten ist das für mich kein Thema, obwohl ich selbst schwerbehindert BIN. (I: Hm.) Ähm (.) ist Inklusion am Unternehmen 8 / (.) wird sehr individuell gelöst. Also jeder, der sozusagen äh Themen damit hat, Probleme hat aufgrund von Krankheit, Unfall, sonst was, äh eine Schwerbehinderung (.) erlangt, meldet sich sozusagen mal bei seinem Arbeitgeber. Und ihm wird geholfen, um das mal so salopp zu sagen. Das ist die, die Sache, die die Mitarbeiter befasst. Wir kümmern uns als Unternehmen nicht darum, aktiv Menschen mit Behinderung einzustellen. Und wir stellen Menschen ein. Wenn die schwerbehindert sind, dann sind sie das. Aber nicht / wir suchen jetzt nicht. Was ich auch grundsätzlich (.) für einen schrägen Ansatz halte. (.) Ähm das ist der eine Teil. Ansonsten sind wir als äh öffentliches Ge/ Gebäude sozusagen mit den Arealen verpflichtet, so barrierefrei wie möglich zu bauen. Da hat äh Person S bei der Eröffnung der Innoklusio-Ausstellung festgestellt, dass ihn stört, dass äh wir ja sozusagen die WCs immer noch nur mit einem Rollstuhl kennzeichnen und Behinderten-WCs nennen. Auch da denke ich, ja, ein netter Ansatz. Aber vielleicht bleibt man einfach erst mal bei dem, was auch für die meisten Menschen bekannt ist. Ähm (.) und ähm / Ja. Also, wir haben da so eine sehr schwierige äh, äh, äh Stellung sozusagen. Ähm (atmer hörbar ein) und von daher würde ich sagen, Inklusion war nie irgendwie Schwerpunktthema. (I: Hm.) Die Geschäftsführung hat sich natürlich engagiert, dadurch da/ Sonst hätte sie sich ja gar nicht an diesem Projekt beteiligt. Aber äh für ein Unternehmen, was wir im Moment sind, was durch äh die Corona-Pandemie seit (.) drei Jahren / Ich hoffe, äh dieses Jahr nicht mehr schwarze Zahlen schreibt / ähm ey, nein, rote Zahlen schreibt. Entschuldigung. Und endlich wieder ein / mindestens eine schwarze Null haben möchten, haben wir ganz andere Probleme. Also, wir haben wirklich im Moment in der Zeit äh (.) keinen Kopf, sich jetzt explizit mit dem Thema mehr zu befassen (I: Hm.) äh und auch gar kein Geld, um jetzt zu sagen: "Wir ändern alles Mögliche, setzen irgendwelche großen Kampagnen auf das." Dafür hätten unsere Gesellschafter NULL Verständnis. (I: Hm.) Ähm von daher ist es äh, äh (.) eigentlich ein denkbar schlechter Zeitpunkt, mit so einem Projekt für uns JETZT sozusagen anzufangen. Ähm muss man wahrscheinlich sagen. Als die ersten Gedanken a/ auch äh von dem Innoklusio-Projekt kamen, hat auch keiner an Corona gedacht und was das alles MIT SICH BRINGT. (I: Hm.) Von daher, als das äh das erste Mal an uns rangetragen wurde, w/ waren wir da wahrscheinlich noch ähm etwas gelassener. Ähm (...) ich finde das (..) für das Unternehmen 8 sehr schwer zu beurteilen, auch was das Projekt mit uns gemacht hat. (I: Hm.) Ähm, (...) ich habe mit vielen Kollegen, wenn ich da darüber gesprochen habe, ist eine äh große Bereitschaft und eine große Offenheit, ähm etwas zu tun. Bei leitenden Kollegen, die ich habe, die sagen auch: "KLAR, wir stellen Leute ein. Aber mir ist doch egal, ob die eine Behinderung haben oder nicht." (I: Hm.) Also, es gibt in Anführungsstrichen vielleicht gar nicht das Problembewusstsein. (I: Hm.) (...) Dann kann man natürlich auch sagen, kam auch immer wieder das Thema: Und wenn sich keiner bewirbt, wo kriegen wir denn in Anführungsstrichen Behinderte her? Wenn man das s/ sehr umgangssprachlich sagt. (.) Um dann zu sagen: "Ja, wäre dafür nicht die Personalabteilung zuständig?" (..) Ähm (.) also, das ist / und v/ vielleicht bin ich jetzt NACH Ende der Ausstellung hm (nachdenklich) / Oder ich hatte ähm immer wieder so Be/ Berg-und-Tal-Gefühle. Äh im Moment bin ich gerade eher wieder tief unten in einem Tal äh, wo ich sage: "Ja, es war ein Projekt. Es ist fertig. Und ich habe viel Zeit investiert. Und es hat NULL Nutzen. Es hat äh kei/ kein Ergebnis. Ich hätte es auch lassen können. Es wäre vielleicht für das UNTERNEHMEN ein größerer Mehrwert gewesen." (I: Hm.) (.) Weil ich mich dann auf meine eigentlichen Aufgaben hätte konzentrieren können. Von daher, (atmet hörbar aus) es ist, glaube ich, ein, ein schlechter MOMENT eigentlich ähm, das so zu subsumieren. Vielleicht müsste man da (.) im Jahr noch mal gucken. (I: Hm.) Also, wir kriegen / E/ Einer unserer beiden Geschäftsführer geht. Wir kriegen eine neue Geschäftsführerin. Die wird auch das Thema Personal äh unter ihren / äh in ihrem Zuständigkeitsbereich haben. Da werde ich sicher noch mal gucken, ob ich das Thema da irgendwo ansetzen kann. Aber ich weiß für mich, ich werde mich um das Thema Inklusion aktiv nicht weiter kümmern. (I: Hm.) (.) Weil ich meine Position nicht aufgeben werde. Und das NEBENBEI kann ich es einfach nicht machen. #00:06:37-7#

I: Hm (bejahend) (..) Was meinen Sie denn, warum das Unternehmen 8 überhaupt teilgenommen hat? #00:06:41-9#

B: Weiß ich nicht. Wenn ich ganz ehrlich bin, könnte ich da nur spekulieren. (I: Hm.) Ich glaube, es ist, wie ich das so rausgehört habe, wie bei vielen anderen Firmen. (.) Kann man jetzt wahrscheinlich gar nicht so laut sagen, aber Person S quatscht Leute in Themen rein. (I: Hm.) Der redet mit äh, äh, äh Geschäftsführern, Aufsichtsräten und bringt ihnen mit seiner Begeisterungsfähigkeit das Thema sehr nahe. Und schafft auch sicher für den MOMENT das Bewusstsein, dass man etwas tun muss (I: Hm.) oder SOLLTE. Und dann ist es relativ einfach zu sagen: "Okay, dann beteiligen wir uns an so ein Projekt." Und gerade im Bereich von Vorständen, Geschäftsführern und Aufsichtsräten ist das ja immer sehr einfach, weil sie werden es nicht tun. Also, können sie sagen: "Ja, ja, das kriegen wir schon irgendwie hin. Äh gutes Thema. Machen wir." (..) Ich / (..) Es gibt dann Unternehmen jetzt auch in dem Innoklusio-Projekt, wie vielleicht Unternehmen 5, die sich mit dem Thema schon ganz lange beschäftigen. Wo auch aus der ähm, ich sage jetzt mal, Eigentümerstruktur diese Motivation schon rauskommt. (I: Hm.) Ähm und dann ist es natürlich leichter, an so ein Projekt teilzunehmen. Und sich sozusagen weiterzuentwickeln, um zu sagen: "Okay, das ist jetzt vielleicht noch ein weiteres Pünktchen in der Strategie, die wir äh wirklich so ähm vollziehen." (..) Ich glaube, beim Unternehmen 8 hatten wir nicht so weit gedacht. #00:08:15-4#

I: Hm (bejahend). (...) Und Sie hatten ja eben das auch vorher ähm (.) gesagt, dass hier noch nicht / oder dieses Gefühl haben, es ist nicht so ein Bewusstsein für das Thema da. #00:08:29-5#

B: Ja, (atmet hörbar aus) w/ wie soll man das sagen? Äh, äh ich glaube, es wird immer wieder auch, und kann man jetzt ganz platt sagen, im Rahmen von wir müssen Menschen einstellen, darüber nachgedacht. Ähm (.) wir haben eine Personaldecke, die ist extrem dünn. (.) Das heißt, viele Führungskräfte arbeiten gerade in Bereichen, wo Mitarbeiter gebraucht werden, sehr operativ mit. Die haben keine Zeit, sich strate/ strategisch dazu zu überlegen: (..) Ich nehme mir jetzt meine Stellenprofile und gucke mir das an, welcher Mensch könnte ich hier drauf passen? (I: Hm.) Wenn man jetzt / Ein ganz einfaches Beispiel ist die Tatsache, wir haben ja hier eine ganze Menge gewerbliche Mitarbeiter, die rund um die Produkte aktiv sind. (I: Hm.) Da könnte man jetzt ganz platt sagen, da braucht man vielleicht keinen Studienabschluss, kein hohes Bildungsniveau. Man muss aber körperlich äh fit sein und viel tun (.) können. Da haben wir immer mal rumgespielt, ob zum Beispiel Menschen, die gegebenenfalls eine Lernbehinderung haben oder so, aber körperlich äh superfit sind, ob die da nicht arbeiten können. Vielleicht jetzt nicht zwingend in leitender Funktion, aber einfach mitarbeiten können. (.) Kann man gut darüber nachdenken. Dann kommt die erste Hürde. Jeder von uns, der in Sicherheitsbereich will, braucht so einen Ausweis. Für diesen Ausweis muss man mehrere Prüfungen absolvieren, die richtig intensiv sind mit Abfragen, mit Prüfung und so weiter. Schon DAS setzt, glaube ich, jemand, der eine Lernbehinderung hat, unter Druck. Kriegt man vielleicht hin und kann sagen: "Okay, es ist nur eine Prüfung." Die muss alle paar Jahre wiederholt werden. (I: Hm.) Die Beschäftigten müssen jeden Produkttyp kennenlernen. Die Kooperationspartner machen Prüfungen. Die erwarten Tests. Die sind / PERMANENT sind die in Schulung. Permanent müssen die neues lernen. Also jemand, der nicht gut lernen kann, (.) (I: Hm.) hat da eine Schwierigkeit. Der MÜSSTE also sozusagen extra besonders du/ durch all die, die Prüfungen immer durchgebracht, durchgekuscht und wie auch immer werden. DAS IST ein enormer zusätzlicher Aufwand, den man, glaube ich, nicht so einfach stemmen kann. Und wo man dann auch sagt: "Solange ich noch irgendjemand anderen kriege, (.) mache ich das." (.) Ähm also das heißt, viele Tätigkeiten, die im Sicherheitsbereich stattfinden, sind schon mal schwierig. DANN haben wir gesa/ gedacht, auch jetzt in dem letzten Jahr: "Okay, wie wäre es mit einer anderen Gruppe von Leuten?" Weil auch unsere schwerbehinderten Vertretung sagte: "Ja, aber es gibt so viele Menschen mit schweren Hörprobleme, die auch nicht gute Jobs finden." Da haben wir dann gesagt: "JA, die / Ich bleibe jetzt wirklich ganz platt. "Die können lernen. Das ist vielleicht nicht das Problem." Dann kam das Nächste: GANZ viele Sicherheitssignale sind hier erst mal akustische Signale. Das heißt, da müsste man gegebenenfalls das ganze Unternehmen 8 darauf umrüsten, dass man auch visuelle Signale hat. (I: Hm.) Dass man, ich sage jetzt mal, der / es wäre sicher leichter möglich, dass man irgendwelche Pieper oder sonst was äh anschafft, die der Mensch sozusagen mit rumträgt. Und die dann die Signale kriegen. Und die dann in Vibrationssignale (klatscht mit den Händen) umgewandelt werden oder sonst noch irgendwas. DAS ist dann zusätzlich aber ganz viel organisatorischer Aufwand, noch Materialaufwand, Systemumstellung zieht. Also erst mal für den Bereich, der einstellen würde en/ enorm äh Organisations- und gegebenenfalls auch Kostenteil hat. (I: Hm.) Und (.) es hat hier keiner Zeit, sich sozusagen damit auseinanderzusetzen, aus einer / (.) aus einem, einem Pool von Millionen verschiedenen Beeinträchtigungen (I: Hm.) sozusagen DIE Stellen so zu beurteilen, dass man sagen kann: "In der Revision können wir Menschen einstellen. Es ist völlig egal, ob die im Rollstuhl sitzen oder nicht." Blind wäre vielleicht nicht oder stark Sehbehindert wäre vielleicht nicht mehr so gut. Hörbehindert, die müssen viele Interviews führen. Auch da bräuchte man Hilfsmittel. Aber jede andere chronische Krankheit äh alls/ alles okay. (I: Hm.) Das HAT niemand gemacht. Das / Und wir haben niemanden, der sich die Zeit nehmen kann, das zu machen und sozusagen durchs ganze Unternehmen zu gehen. Was aber eine Grundvoraussetzung wäre, um auch AKTIV (..) an den Markt zu gehen und zu sagen: "Wir könnten uns vorstellen. Wir MACHEN das mal. (I: Hm.) (.) Und DA ist so ein bisschen / Selbst wenn die Bereitschaft der einzelnen Vorgesetzten DA wäre äh, fehlt denen die Unterstützung, das weiter umzusetzen. #00:13:10-4#

I: Hm (bejahend) (...) Was wäre denn Ih/ Ihre Idee, das / wie das ge/ wer müsste da irgendwie aktiv werden, dass man das lösen könnte, sozusagen? Es würde ja jetzt wahrscheinlich / betrifft das ja nicht nur Unternehmen 8, sondern auch andere Unternehmen. #00:13:26-6#

B: Also das Einzige, und das ist einfach, wenn es von äh der obersten Geschäftsführung / kann 150-prozentiges Commitment geben. Und die das vorantreiben und die Menschen mit (..) Handlungsvollmacht und Budget ausstatten. Dann kann man das Thema vergessen. Dann ist es (I: Hm.) (atmet hörbar aus) gegebenenfalls ein Hobby-Day / äh Unternehmensführung oder Glück, weil man Personal hat, die sich intrinsisch motiviert äh da dransetzen und alles versuchen, möglich zu machen. Aber das ist / Bei jedem Wirtschaftsunternehmen kommt die Ansage, wie ein Unternehmen läuft, wie die Kultur in einem Unternehmen ist, von ganz oben. (I: Hm.) Und wenn DAS nicht hundert Prozent in einem Commitment dazu umschlägt: Wir machen das so. Und dann auch Menschen benannt werden, die sich darum kümmern müssen. Die dann gegebenenfalls auch Zielvereinbarungen oder sonst was haben, eine Stelle und Budget, die etwas anstellen können. (I: Hm.) (.) Dann wird das nicht funktionieren, in keinem Unternehmen. #00:14:32-2#

I: (.) Ja. #00:14:34-3#

B: Und dieser Kulturwandel / Natürlich kann man jetzt sagen, der kann auch von unten kommen. Äh (lacht) aber we/ weiß ich nicht. Wir sind knapp zweitausend Mitarbeiter. Wir müssten also / äh mindestens die Hälfte der Mitarbeiter diesen Ku/ Kulturwandel mittragen wollen, um das sozusagen dann immer weiter durch die Hierarchien nach oben zu bringen. #00:14:52-6#

I: (..) Wie würden Sie denn ähm die Unternehmenskultur ähm so in dem Bereich Behinderung, Inklusion beschreiben? Oder wie nehmen Sie das hier so ähm / #00:15:04-0#

B: Das habe ich doch schon gesagt. Das wird individuell gelöst. (I: Hm.) (.) Also, es wird / Wir sehen uns schon ähm als Unternehmen 8 -Familie. Also, das Unternehmen ist ja einige Jahre alt oder so. (I: Hm.) Ähm und das ist schon eine sehr gewachsene Struktur. (I: Hm.) Und auch SCHON hi/ hier am, am ganzen Standort ein relativ familiäres Verhältnis. (I: Hm.) UND (..) es ist dann so, dass in der Familie nicht zwingend äh jemand der / dem es jetzt nicht so gut wird, der wird nicht fallen gelassen. (I: Hm.) Da wird schon dafür gesorgt, dass er sozusagen weiter dabeibleiben kann. Und da werden auch Arbeitsplätze umgestaltet und so weiter. Aber das ist ein individuelles Thema. (I: Hm.) Das heißt, wer mit seinem Problem äh nicht nach außen tritt, also irgendwie / Ich (.) weiß nicht, wie hoch die äh Dunkelziffer an Menschen mit Behinderungen ist, die das nicht äh gesagt haben. Ähm es wird keiner gezwungen, sich zu offenbaren. Äh und ähm (.) ich weiß nicht, w/ wie (.) Kollegen, die sich nicht offenbart haben / da kenne ich halt die Gründe nicht. (I: Hm.) Ähm (4) aber was ich aus eigener Erfahrung sagen kann, ist, dass keiner irgendwie schlechter gestellt wird oder keine (ein- und ausatmer hörbar) Zukunftschancen, Karrierechancen wie auch immer im Unternehmen m/ mehr hat, weil er eine Behinderung hat. #00:16:35-0#

I: Hm, hm (bejahend). (4) Und dass dann auch / Das klingt ja jetzt so eigentlich immer Lösungen gefunden werden können // sozusagen, soweit sich jemand / Ja. #00:16:46-0#

B: Ja. // Irgendwann muss man sagen, sind natürlich einem Unternehmen auch Grenzen gesetzt. Wir sind keinerlei soziales Unternehmen. Wir sind ein Wirtschaftsunternehmen. (I: Hm.) Ähm (...) und wenn man keinen Job (.) finden kann, also wenn es wirklich keine Möglichkeit mehr gibt, dann d/ denkt man auch natürlich über ei/ eine Trennung, eine Kündigung, eine Auflösung des Vertrags oder wie auch immer, ne? (5) Und (atmet hörbar aus) (.) ich kenne jetzt keinen Fall, wo ich sagen würde, das ist völlig zu Unrecht (.) p/ passiert. Also, ich weiß. Und ein Großteil unserer äh M/ Menschen mit Behinderung, die das tatsächlich im Arbeitsleben oder DURCH die Arbeit erwerben, würde, glaube ich / die würden nicht gekündigt werden. Also, das (I: Hm.) würde nicht (.) passieren, (I: Hm.) obwohl es schwierig ist, äh für die Person Arbeitsplätze zu finden. (I: Hm.) (..) Das ist halt, w/ weil die äh kommen dann aus dem gewerblichen Bereich. Also, ich sage jetzt mal, wer 30 Jahre, 35 Jahre hier Materialen äh getragen hat und irgendwann aufgrund von Rückenproblemen eben wirklich nicht mehr heben kann, aber nicht bereit ist, es nicht kann, nicht schafft zum Beispiel einen, einen äh Busführerschein zu machen. Weil das wäre immer noch eine Möglichkeit, dass / Busfahrer das ist eine andere Tätigkeit oder wenn er das auch nicht mehr kann. Dann haben wir noch im, in anderen Bereichen Tätigkeiten, wo man weniger körperlich anstrengend etwas machen muss. Aber irgendwann sind / (lacht) ist in diesen niedrigqualifizierten Berufen halt auch Ende. (I: Hm.) (.) Jetzt kann man natürlich sagen, die meisten Menschen, die so eine Behinderung erwerben, sind auch schon Richtung Ende ihres Arbeitslebens. Das heißt, ist man äh / hat dann nicht jemand, der mit 20 dann plötzlich nicht mehr tragen kann. Und äh hat / (.) muss dann eine Beschäftigung für die nächsten X Jahre finden, wo sich jemand vielleicht nicht mehr qualifizieren kann. Ich denke, den Jüngeren werden immer Qualifizierungsangebote zu irgendwelchen (I: Hm.) höherwertigen Berufen gemacht. Aber wenn jemand sozusagen das alles gar nicht kann, dann (.) natürlich wird er dann entlassen. #00:19:11-2#

I: Hm (bejahend). (...) Ähm vielleicht können wir nochmal über das ähm / die Bausteine sozusagen über das / ähm die Innoklusio-Ausstellung und das Führungskräfte-Seminar sprechen. Sie haben / kennen ja beides? #00:19:21-1#

B: Hm (bejahend). #00:19:22-1#

I: Genau. Vielleicht können Sie noch einfach einmal sagen, ob Ihnen da jeweils irgendwas besonders im / oder, oder besonders einen Eindruck hinterlassen hat? #00:19:32-3#

B: (..) Ja, also die, die Ausstellung ähm ist faszinierend. Hat für mich nichts mit dem Thema, wie bringe ich Menschen ins Berufsleben zu tun. (I: Hm.) Die schafft ähm, ich glaube, für jeden. Ich kann mir niemanden vorstellen, der durch die Ausstellung geht und nicht mindestens eine Sache neu kennenlernt. Also, das ist so äh zwischen, ob man nun äh sozusagen das Spiel spielt, wie viel äh Menschen haben eine Behinderung oder was ist die meiste Behinderung oder wie auch immer ODER das erste Mal im, im Dunkeln ist. Also, ich glaube, das ist von daher eine äh wahnsinnig tolle Ausstellung für jeden, der sie erlebt. Was mich viel mehr fasziniert, sind die Guides. (I: Hm.) Ähm zum einen (.) total toll, wie sie wirklich immer wieder unterschiedliche Menschen durch diese Ausstellung führen. Mit welcher Energie, welchem Elan auch auf / äh tausendmal die Gleiche aus ihren / ihrem Gefühl vielleicht komplett blöde Frage äh toll antworten und äh so mitnehmen. Auf der anderen Seite äh muss man sagen, und das kritisieren die Guides selbst, befinden sie sich auch in dieser Ausstellung wieder in so einer Warteposition. Sie äh sind / ne? Also, sie, sie, sie sind wieder sozusagen im Schutz eines sozialen Unternehmens und nicht im wirklichen ersten Arbeitsmarkt, (I: Hm.) wo sie eigentlich hinwollen würden. Was man tatsächlich auch, wenn man sich länger mit dem Guides unterhält, zum Teil in, in / aus den Gesprächen (I: Hm.) auch lernt. (I: Hm.) Ähm (...) für uns am Unternehmen 8, und das ist / hängt mit diversen Dingen zusammen, die wir, glaube ich, alle nicht bedacht haben, war die Ausstellung zur falschen Zeit und vielleicht auch am falschen Ort. (I: Hm.) Ähm weil sie direkt nach den Sommerferien stattfand, was bei uns eine der heftigsten Zeiten an Arbeitsbelastung ist. (I: Hm.) Dann hat man die gerade sozusagen hinter sich und l/ lernt aus all den / den Sachen, die da nicht rundgelaufen sind. Hat aber in Anführungsstrichen die Herbstferien im Oktober, die unsere Höchstbelastungszeit ist. Ähm das heißt, man hat ganz viel zu tun. Das heißt, die Leute, die da sind, haben den Rest-Stress aus der Zeit und arbeiten äh sozusagen Rückstände auf und vertreten Kollegen. Ähm das heißt, da sich viel Zeit zu nehmen, um in so eine Ausstellung zu gehen. Ist blöd, dass sie nur eine Woche war (I: Hm.) ähm, weil vieles läuft durch Mundpropaganda. Aber Mundpropaganda startet nicht am ersten Tag, wenn die Leute erst am zweiten oder dritten Tag da // waren. #00:22:31-8#

I: Ja, // ja. #00:22:32-4#

B: Dann erzählen die das. Dann sagen die Leute: "Oh ja, würde ich gerne hingehen." Aber dann muss man dazu s/ sehen, dass gerade in den Bürojobs, die vielleicht viel freier sind, auch in so eine Ausstellung gehen zu können, viel Homeoffice gemacht wird. Die (I: Hm.) schönsten Homeoffice-Tage sind Montag und Freitag Das heißt, Donnerstag haben sie vielleicht keine Zeit, freitags sind sie nicht hier. Und dann ist die Ausstellung nicht mehr da. Also das heißt, allein dafür (.) hätten wir 14 Tage gebraucht. (I: Hm.) Weil, weil dann hätten wir, glaube ich, noch MEHR Menschen organisieren können. Dann hätten auch ähm die gewerblichen Bereiche hingehen können. Denn die sind ja fest in Schichtgruppen eingeteilt. Also, das muss man halt auch sehen, d/ da/ dass viele Leute hier wirklich direkt für andere Menschen arbeiten in DEM MOMENT, wo sie hier sind. (I: Hm.) Und nicht, wo man, ich übertreibe jetzt, so eine Produktion klar, dann läuft die vielleicht mal eine halbe Stunde etwas langsamer. Ist bestimmt auch nicht passiert. Aber we/ weil es nicht (.) direkt hinterher da sein muss. Hier ist es halt das Minuten-Geschäft. Ähm räumlich haben wir zwar eine schöne Location gehabt für die Ausstellung, um das alles aufzubauen. ABER wir haben ja ein relativ breites Gelände. Und wir haben Mitarbeiter, die sitzen da und die Ausstellung war da hinten. #00:24:12-9#

I: Ah, so. #00:24:13-6#

B: Das heißt, für, ich sage jetzt mal, eine Stunde Ausstellungsbesuch hat man dann, wenn man zu Fuß geht, was die meisten tun, ähm hat man dann 20 Minuten Hinweg. (I: Hm.) Dann die Ausstellung, dann nochmal 20 Minuten Rückweg. Also platt gesagt, man ist // zwei Stunden nicht da. #00:24:28-8#

I: Zwei Stunden. // Ja #00:24:29-5#

B: Das muss man sich einteilen können. Und das muss man gegebenenfalls vor seiner Schicht oder nach seiner Schicht machen. Wenn man aber eine Acht-Stunden-Schicht hat und dann noch mal irgendwie / Das ist viel. Also, da sind so ein paar Sachen. Also, ich würde sagen, wenn wir das nochmal machen könnten, würden wir das irgendwie im Januar/Februar machen. (I: Hm.) Äh und versuchen es irgendwie / Dann könnte man es vielleicht auch in einem anderen machen, weil dann weniger los ist. (I: Hm.) Ähm man würde es vielleicht auch für die Kunden öffnen können. Was MIR (.) ähm gar nicht klar war, weil ich wirklich verstanden habe, es ist eigentlich FÜR die Firma. Dass es im Prinzip gar nicht schlimm gewesen wäre, wenn wir es auch für alle geöffnet hätten, ist (I: Hm.) äh in Anführungsstrichen mir nie gesagt worden, weil ich habe nie gefragt. Wir haben dann am Samstag, w/ wo es noch bei uns war, so eine Art Family and Friends gemacht. Das heißt, da konnte man zumindest seine Familien oder Freunde, also immer noch sozusagen das Unternehmen 8 und die anderen mitnehmen. Ähm also, das sind so die zwei Aspekte. Die Ausstellung an sich ist toll, die Guides äh (I: Hm.) genial. Ähm w/ wie es hier bei uns stattgefunden hat, hätte man äh besser und schöner und anders machen können. Aber das kann ich erst im Nachhinein sagen. Das Führungskräfte-Seminar war toll. War einfach toll, weil auch Frau F eine sensationelle äh Moderatorin ist, (I: Hm.) die auch wirklich ähm Führungskräfte gut da abholen kann, wo sie sind. Also die, die total offen und bereit sind, äh, äh kriegt sie mit. Und die, die irgendwie ähm da skeptisch gegenüber sind, nimmt sie genauso mit. (I: Hm.) Ähm (...) äh als M/ Mitglied der ersten BE hatten wir einen Tag. Selbst einen Tag, würde ich sagen, reicht eigentlich nicht, um das wirklich zu verankern. Ähm wir haben für die erste BE es verpflichtend gemacht. Die mussten mit. (I: Hm.) Ähm (.) trotzdem heißt bei uns am Unternehmen 8 immer, die mussten mit, wenn irgendwas gesche/ also Operatives wichtiger ist, dann äh ist auch bei anderen Seminaren, die Leute nicht da. Also, es waren nicht alle da. Aber das ist jetzt nicht dem Thema geschuldet, sondern (I: Hm.) das ist so. (I: Hm.) Ähm (..) für die zweite Berichtsebene haben wir es freiwillig gemacht. (I: Hm.) Ähm (.) und (.) die Dame äh oder die Kollegin äh, die sonst Fortbildung bei uns immer initiiert, (..) HATTE die Empfehlung gegeben, da nur halbtägige Seminare zu machen. (I: Hm.) Da würde ich grundsätzlich sagen äh: "Ganz schlechte Idee." Weil man da gerade sozusagen / wenn man vorher in der Dunkel-Box war und das verarbeitet, bis man weiter zu dem Thema Inklusion kommt, (I: Hm.) braucht man das. Dass es noch einen Nachmittag weitergeht. Was mir auch DA letztendlich FEHLT, ist immer noch dieses / Das Projekt hat ja zum Inhalt, die Firma so weit zu bringen, dass sie am Ende rausgeht und sagt: "Wir stellen Menschen mit Bedin/ Behinderung ein und tun alles dafür." (atmer hörbar aus) Da muss man / (.) D/ Da reicht keinen Tag (I: Hm.) (.) Und auch da ist es, w/ warum geht man dafür in die Dunkel-Box? Weil man DANN äh von den Menschen erhofft, dass sie durch diesen (..) neuen Impuls offener sind? (..) Sind sie aber deswegen offener, irgendjemanden anderen einzustellen? (atmer hörbar aus) Also, (I: Hm.) (atmer hörbar aus) frage ich mich so ein bisschen. (I: Hm.) Ähm und klar, es ist ei/ ei/ eine wunderschöne Szene äh gespielt, wie, wie schief ein, ähm ein Vorstellungsgespräch laufen kann. (..) Da/ Das ist aber nicht / Man / Das trifft / Also, die Art und quasi wie, wie der schiefgelaufen ist, das braucht man / ist jetzt sehr überspitzt, weil man einen Menschen mit Behinderung da hatte. Aber es gibt, glaube ich, Führungs/ äh Einstellungsgespräche oder Vorstellungsgespräche, die genauso schieflaufen mit einem äh normalen Angestellten oder jedem Angestellten, der einfach kommt. Weil äh, äh der Vorgesetzte irgendwelche Vorurteile hat oder keine Frau will oder keinen Ausländer will. ODER der Mensch ist zu alt oder kommt aus dem falschen Land, äh also manchmal auch falsch ein Bundesland. Also, das reicht schon. Da / aber da wird ja auch nicht gelernt. Da wird einem dieses Beispiel äh vorgestellt. Äh jeder findet tausend Fehler, was schiefgelaufen ist. Aber wie viel Lerneffekt (I: Hm.) ist dabei? (.) Also, es sind a/ alles tolle Sachen. Aber ich glaube, um wirklich eine kulturelle Änderung in einem Unternehmen anzustoßen, ist das zu wenig. #00:29:33-9#

I: (...) Und zwar, was fehlt? #00:29:37-4#

B: Ja, die Dauer. (I: Hm.) Also äh (lacht) jetzt mal im Ernst. Als Migrationsforscherin sozusagen oder sich mit befasst zu haben, e/ erleben wir in Deutschland gerade äh, äh, wie es, wie es schiefgeht und eine Willkommenskultur. Und zwei, drei Leute, die, also äh böse gesagt, sich jetzt darum kümmern, dass Menschen hier ankommen, wenn der Rest der Republik es nicht will. (I: Hm.) Das bringt nichts, um ein, ein LAND wirklich zu ändern. Und ein Unternehmen ist nichts anderes als ein kleines Land. Also nur, weil wir sozusagen uns mal eine Woche mit dem Thema BEFASSEN, (I: Hm.) (.) kicken wir alle danach in unser normales Leben zurück, (I: Hm.) in unserer normalen Probleme, die wir haben. Die nächste Aufsichtsratssitzung wird sagen: "Und wie sieht es zum Jahresende aus? Wo sind die Ergebnisse und was / Und warum läuft die Sicherheitskontrolle nicht? Und warum ist hier nicht? Und dann gibt es noch die Verordnungen. Die muss man einrichten." (I: Hm.) (..) Und das Thema Inklusion rückt immer weiter nach hinten wieder. (I: Hm.) (...) Und da, da reicht halt die eine Woche nicht. Man müsste DANN ähm (.) wirklich im Prinzip so wie, wie sie das mit der Befragung machen, die Befragung vorher und die Befragung nachher. Also müsste man dort sozusagen das alles einmal machen in diesem Jahr sozusagen als Sensibilisierungs-Kick-Off. (I: Hm.) (lacht) Und DANN da draußen ein Programm stricken, was heißt, in dem nächsten Jahr machen wir dies nochmal. Und dann machen wir das nochmal. Und dann kommt DAS. Und das ist bei uns nicht losgetreten worden. Also, das kann ich jetzt von In/ Innoklusio-Projekt nicht erwarten oder WURDE ja auch nie versprochen. (I: Hm.) Ähm ABER das (..) wird vielleicht in den anderen teilnehmenden Unternehmen so funktionieren, dass man sagt: "Okay, das war jetzt unser Kick-Off. Und das sind schon die Schritte, die wir für danach geplant haben." #00:31:30-3#

I: Hm (bejahend). (5) Meinen Sie denn das so / Ähm (.) vielleicht könnte man ja sagen, dass jetzt das Innoklusio-Projekt auch sehr idealistisch irgendwie daran geht? Dass das trotzdem ähm, (..) ja, trotzdem irgendwie sinnvoll ist, solche Projekte einzusetzen? Oder müsste man einfach woanders ansetzen, DAMIT etwas passieren kann letztendlich? #00:31:57-5#

B: (...) Ja, es ist ein sehr idealistisches Projekt. Was, glaube ich, mit der nötigen Naivität, die man braucht, um solche Projekte voranzubringen, auch gestartet ist. Was MICH persönlich, ich arbeite ja nun stark strukturiert und sehr analytisch, ist das, was mich wahnsinnig macht, ist das Chaos im Projekt. Also äh, wenn das Projekt sich besser organisiert hätte, hätten wir vielleicht auch mehr erreicht. (I: Hm.) Also, das ist so ein, so ein bisschen ähm (.) / Ich würde jetzt nicht sagen, dass ich mit, mit großer Begeisterung in, in dieses Bildungsprogramm gestartet bin. Ich habe mich äh lange auch mit meinem direkten Vorgesetzten darüber unterhalten, warum? Ja, und seine Kollegen mich in dieses Projekt rein haben wollen. Und was das denn soll? Und was SIE meinen, was das bewirkt, wenn ich mich dazu ausbilden lasse? (I: Hm.) Ähm und habe dann nachher gesagt: "Okay, nimm es mindestens für dich als Mehrwert." Und ich muss sagen, das Bildungsprogramm, das Bisschen was da war, (.) hat mich total enttäuscht. Und ich habe jetzt zumindest gesehen, wie das neue aufgebaut ist. Ich muss sagen: "Ja, das Rahmenprogramm ist echt toll." Also, das ist super. (.) Äh äh den Rest brauche ich nicht, um Inklusionsmanager zu werden, weil (I: Hm.) ich glaube, da hat Person S als, als Initiator und Kopf einfach nicht verstanden, wie ein normales Wirtschaftsunternehmen läuft und was auch dieses MANAGEN bedeuten würde. Weil das Managen heißt MACHEN, im Unternehmen die MACHT kriegen, UM etwas in Bewegung zu setzen. (I: Hm, hm.) Da brauche ich kein hübsches Bildchen. Da brauche ich auch keine Erzählungen von irgendwas. Und ich brauche nicht mal vorgetragen die Geschichte der Inklusion. Da muss man, wenn man einen Lehrgang hat, schon erwarten, dass die Leute das alleine lesen. (I: Hm.) Ich brauche, um Menschen, (.) die vielleicht in solchen Organisationen, wie ich es b/ bin, wo noch NICHT die Struktur schon besteht / Die müssen SO befähigt werden, dass sie die Organisation einsetzen können. (I: Hm.) (..) Und das fehlt mir in dem Projekt TOTAL. Also, da/ d/ das ist so idealistisch, dass äh man rangeht und sagt: "Wenn man diese drei Sachen jetzt umsetzt, dann MÜSSEN doch auch ALLE Unternehmen hinterher ZWINGEND einfach so eine Organisation aufbauen." Ohne dass sich irgendwann mal Gedanken darüber gemacht wurde, WARUM das zwingend sein sollte? (I: Hm.) WAS vielleicht auch der wirkliche Vorteil des Unternehmens ist? (I: Hm.) Und da sind bei Wirtschaftsunternehmen / i/ ist tatsächlich selten der ideelle Wert das Wichtige. Das muss man dann schon äh in / (I: Hm.) wie beim Unternehmen 1. Das muss in der DNA im Unternehmen sein, dass man mehr Wert hat. Aber wenn dann zum Beispiel eine soziale Einrichtung feststellt, wir haben in unseren Verwaltungsreihen / da haben wir Probleme mit der behinderten Quote. Dann frage ich mich schon, wie das mit UNTERNEHMEN, die das eigentlich / die sich v/ vom Kern her mit dem Thema befassen, wenn die das schon nicht schaffen, (I: Hm.) sich da Strukturen aufzubauen? Wie, wie kann es dann sein, d/ dass plötzlich (.) in Unternehmen 8 sich mal eben solche Strukturen aufbauen? Wo wir dann sogar sagen können, wir übererfüllen die Quote. (.) Und das, das fehlt dieses neben dem idealistischen eine WIRKLICHE Verankerung in dem normalen (klopft auf den Tisch) Leben. (I: Hm.) (.) Das fehlt mir total. Und das fehlt mir jetzt auch in der zweiten Runde des Bildungsprogramms. #00:35:49-2#

I: Hm (bejahend). (.) Weil es ei/ eigentlich dann nur klappen (lacht) würde, wenn Sie das jetzt on TOP zu Ihrer normalen Arbeit / #00:35:57-9#

B: Ja, aber on top geht so was nicht. #00:35:59-4#

I: Genau. #00:35:59-7#

B: Also Inklusion // top zu machen, das (.) nein. #00:36:03-6#

I: Ja, ja. // #00:36:03-8#

B: Also, das (atmet hörbar aus) kann man jetzt sagen, we/ wenn wir das alle schon hätten. Und es gibt jetzt irgendwie, keine Ahnung, ähm die Idee vielleicht noch eine / einen, einen Kreis an Mitarbeitern aufzubauen, die sich sozusagen von der Mitarbeiterseite ein bisschen mit dem Thema befassen. Und man sagt: (ein- und ausatmet hörbar) "Frau 9, du, wird auch toll als Führungskraft mit Behinderung. Da bist du so ein Leuchtturm und kannst den anderen auch zeigen, man kann trotz Behinderung" / Dann sind / ist es wirklich so eine, so eine Herzensangelegenheit, die man macht. Aber wie soll jemand nebenbei ähm d/ d/ di/ die Geschäftsführung davon überzeugen, dass eine Inklusionsvereinbarung nicht nur rechtlich zwingend ist, weil es im Paragraph mhm des Sozialgesetzbuches steht, sondern auch irgendwie Mehrwert hat? (I: Hm.) Wenn auch niemand guckt, ob wir so eine Vereinbarung haben, oder nicht? (I: Hm.) (..) Und wenn das dann heißt: Ja, aber das / da hat sich auch NIE jemand beschwert. Wofür brauchen wir das dann? (I: Hm.) (4) Und dafür (.) gibt das Projekt eben auch keine Lösungsseite jetzt. Es sagt: "Der steht da." (I: Hm.) Und dann sagen sie noch: "Und diese Firma hat schon geschafft. Und ja, und hier der. Die machen das. Und da machen das." Und ist alles ganz toll. Aber diesen Weg dahin, (..) d/ DA kriegt man sozusagen wenig Hilfe. Kö/ Ist auch / Ka/ Kann das Projekt auch (.) wahrscheinlich gar nicht. (I: Hm.) (...) Und damit ist halt auch äh die Frage, (atmet hörbar aus) was bringt es? Also, ich habe / jetzt immerhin habe ich während meines Urlaubs mir noch nicht angesehen, aber äh ich hatte nachgefragt, ob es zum Beispiel die Möglichkeit gibt, (.) so/ solche Führungskräfte-Seminar für uns / äh, äh Seminare für uns in dem Seminar-Katalog aufzunehmen? Weil Führungskräfte kommen ja auch immer mal wieder neue oder welche, die jetzt keine Zeit hatten. Wo man sagt: "Ja, aber die interessieren sich vielleicht dafür." Oder man (I: Hm.) überlegt, ob man das für / in unserem Nachwuchsführungskräfte-Programm als Teil mit einbaut. (I: Hm.) So, // eben / #00:38:19-9#

I: Dass das // sozusagen in regulären Angeboten // mit / #00:38:20-2#

B: Ja, // genau. Da muss das / jede Nachwuchsführungkraft muss einmal, ich sage jetzt mal, so ein Inklusion-Seminar machen. (I: Hm.) (.) Das war überhaupt gar nicht i/ in der Idee dieses Innoklusio-Projekts. (.) Das h/ haben / äh, äh wurde dann jetzt mal so angeregt, weil wahrscheinlich nicht nur ich, sondern auch andere gefragt haben. Wo ich denke, das ist dann auch zu kurz gedacht. Also auch da denkt nicht mal das Projekt an das NACHHALTEN (I: Hm.) und sagt: "Okay, ihr macht das jetzt. Aber wir bieten an für alle, de/ die wir als In/ Inklusionsmanager zertifiziert haben / äh denken wir nochmal darüber nach ähm, e/ e/ ein jährliches Treffen zu machen. (I: Hm.) Oder äh da / und etwas noch anzubieten. Und wir haben auch überlegt, das Führungskräfteprogramm, da bauen wir jetzt auch eigene Trainer auf." Also, das könnte ja auch für die DSE sozusagen ein weiteres Standbein sein. Aber nicht mehr da ist darüber nachgedacht worden, im ersten Schritt. #00:39:21-5#

I: Und das wäre eigentlich für die Unternehmen sozusagen // ein weiter Schritt, das mit / oder leichter sozusagen / #00:39:28-6#

B: Ja. // Das, das denke ich schon. Und, (I: Hm.) und wo man dann auch sagen kann / wo man das, das Thema dann auch immer am Kochen hält, (I: Hm.) (..) um langsam / Und da haben wir dann vielleicht auch eine Kulturänderung zu machen. Oder bei, bei uns vielleicht auch dieses: Okay, wir machen schon viel. Zum, zum Teil gezwungen, zum Teil, weil wir auch wirklich davon überzeugt sind. ABER gut, im Moment steht jetzt gerade kein neuer Arealbau an. Aber (.) wenn wir jetzt ein neues Areal bauen würden, was könnte man da denn NOCH über unsere Barrierefreiheitsvorstellung machen? Oder wenn wir jetzt ähm ein, ein / unse/ unsere Bürogebäude umbauen, was kann man DA denn noch machen? (.) (I: Hm.) So. Um da die Bereitschaft zu haben, muss man das Thema eben wachhalten oder man muss halt Menschen sozusagen / denen wirklich die Aufgabe geben: "Du bist das jetzt. Und du setzt sich mit denen auseinander. Und dann überlegt ihr euch mal etwas." (I: Hm.) (.) Aber da bin ich ja wieder äh dabei, DAS muss von der Geschäftsführung kommen, (I: Hm.) die das dann auch wirklich will. Und dann meinetwegen in den Personalbereich oder den Baubereich oder wem auch immer sagen: "So, wir wollen das jetzt. (.) Organisiert euch mal. Wie stellt ihr euch vor, dass ihr das bei euch im Bereich umsetzen könnt. Und im Vierteljahr stellt ihr uns mal vor, wie eure Pläne sind." (I: Hm.) "Und dann gucken wir nochmal drauf. Und dann gucken wir noch mal drauf, ob ihr dafür neue Leute, an/ andere Kapazitäten oder ein größeres Budget braucht. Und dann machen wir weiter." (I: Hm.) (..) (hustet) Und das ist so im Moment. Äh (.) das, wo ich denke, wo es einfach schön gewesen wäre oder schön wäre, wenn das Projekt / Also für mich ist, nachdem ich mich eben intensiv sozusagen auf die Ausstellung vorbereitet habe und versucht, mit einigen Kollegen da möglichst viele unserer Kollegen reinzubringen, ist jetzt so: "Die Ausstellung ist vorbei." Und dann dieses: "Und jetzt?" (I: Hm.) Wenn der eigentliche PLAN für das Projekt gelaufen wäre, wären alle Inklusionsmanager schon zertifiziert. Jetzt wäre die Ausstellung vorbei. Und das Einzige, was noch laufen würde, wäre die Evaluation. #00:41:40-3#

I: Hm (bejahend). (..) Stimmt. #00:41:45-7#

B: (..) Also kann man sagen, ist vorbei. (I: Hm.) Ja. #00:41:49-3#

I: (...) Und da es ist, ich glaube, tot. #00:41:53-1#

B: Nein. Ja, aber es ist sozusagen / auch einfach für das Projekt ist es vorbei. Weil die ja nicht mal wirklich mitkriegen würden, was in den Unternehmen passiert. Außer vielleicht, wenn sich wirklich alle nach einem Jahr noch an der Evaluation beteiligen. (I: Hm.) Aber (.) sind dann vielleicht / Also, ich habe jetzt zumindest bei einigen Kollegen, die am Anfang im Projekt dabei waren, auch mitbekommen, dass sie andere Tätigkeiten haben. Dass sie andere Jobs haben. Das IST das normale Leben. Man kann ja auch sagen, keine Ahnung, irgendjemand, der jetzt si/ b/ bei, bei ähm Unternehmen 8 engagiert ist in dem Thema, (I: Hm.) geht aus irgendwelchen Gründen zum Unternehmen 8.1. Und die Stelle wird so nicht nachbesetzt oder von jemandem anderen, der sich dann erst mal ein/ Aber / Also, is/ das ist ja / sozusagen d/ das Leben in den Firmen ist ja ein Fluss. #00:42:38-6#

I: Klar. #00:42:39-7#

B: Und da äh hört auch das Projekt von der Denke eben einfach auf. Ausstellung vorbei. Da ist nicht gekommen: "Und zum Jahresende treffen wir uns alle nochmal. Und hier und da." Das (I: Hm.) w/ wird nicht organisiert, WEIL auch ähm (.) im Moment Frau T mit IHREM befristeten Vertrag das alles gemacht hat. Auch die ist weg. Selbst (I: Hm.) d/ dieser Ankerpunkt, den wir vielleicht alle noch haben, wi/ wird ja irgendwann gehen. Und wird sie das sozusagen an, an d/ die Frau U, die sie vertreten hat, so übergeben, dass DIE das dann macht? Oder gibt es da dann auch schon wieder neue Themen? (I: Hm.) (..) Und das ist so ein bisschen das, was mir an der Organisation im Projekt // fehlt. #00:43:28-9#

I: Also, // dass schon die nachhaltig / oder der // Nachhaltigkeitsgedanken dann schon im Projekt #00:43:32-7#

B: (hustet) // Ja. #00:43:33-9#

I: (.) da schon zu kurz kommt oder zu kurz gedacht ist // eigentlich. #00:43:37-6#

B: Ja. // (I: Hm.) Jedenfalls für Unternehmen äh, die i/ in der Situation sind, wie das Unternehmen 8 es ist. #00:43:47-1#

I: Hm (bejahend). Ja. (5) Ja, vielleicht noch einmal so eine allgemeine Frage. #00:43:56-6#

B: // Ja. #00:43:56-8#

I: Also // Inklusion, wie Sie denn selber Inklusion, jetzt also aus Ihrer professionellen Position hier als Führungskraft definieren w/ würden? Oder was Inklusion für Sie bedeutet, überhaupt? #00:44:07-8#

B: (4) Ich tue mich da sehr schwer. Also, für mich ist es genau das, was ich am Anfang äh gesagt habe. (.) Jeder kann hier am Unternehmen 8 arbeiten. (I: Hm.) Ähm (.) und sollte, wenn es / wenn seine Fähigkeit, die ja braucht, um eine Stelle auszuüben, in jedem Fall beschäftigt werden. Das / da, da finde ich, aber Inklusion auf Menschen mit Behinderung ist echt klein, der Teil. Weil es geht DANN wirklich um Gleichberechtigung VON Frauen und Ausländern und (.) so weiter. Und für mich macht das eigentlich keinen Unterschied. Also, wenn hier jemand kommt und die Anforderung an die Stelle, die ich stelle, erfüllt, (I: Hm, hm.) dann ist es mir egal, ob er eine Behinderung hat ähm oder ob er aus dem Ausland kommt oder eine Frau aus dem Ausland mit Behinderung ist. (lacht) (I: Hm.) Also, von daher ähm denke ich, ist es für mich einfach eine, einen / ja, eine, eine Grundforderung, dass alle Menschen sozusagen teilhaben können, müssen, sollen. (I: Hm.) Aber ich habe da keine besondere Definition. Vielleicht liegt es (atmet hörbar ein) daran, (atmet hörbar aus) dass ich selbst schon lange behindert bin. Mir da aber auch nie einen Kopf darüber gemacht habe. Kann ich jetzt sagen: "Gott sei Dank." Weil meine Behinderung so ist, dass ich alles, was ich für meine Tätigkeit brauche, (I: Hm.) kann. (...) Also, ich finde das / Ich fand das auch bei den Fragebögen immer sehr schwer. (I: Hm.) Also, ich würde zum Beispiel, wenn es da dann heißt, die haben ja mehr Urlaub äh oder brauchen längere Pausen, da würde ich sagen: "Na ja, dann könnte man jetzt erst mal mit den X-tausend Rauchern anfangen, die jetzt zum Rauchen raus müssen und auch nicht ausstempeln. Da müssen dann die anderen auch mitarbeiten. Aber irgendwie so ein kleines, kleines Aufrechnen, das finde ich lächerlich. (I: Hm.) Von daher habe ich bei diesen Fragen äh / habe ich mich nicht w/ wohl (I: Hm.) gefühlt. (I: Hm.) (..) Weil ich das zu / finde ich schon wieder zu ausgrenzend und zu stigmatisierend, auch die, die Fragen fast. #00:46:36-2#

I: Hm (bejahend). (7) Und ähm würden Sie denn sagen, dass ähm jetzt von Ihrer Position oder manches auch gesellschaftlich ähm betrachtet, würden Sie sagen, dass wie / wo denn die Gesellschaft mit Ihrem Inklusionsverständnis steht aus Ihrer Sicht (.) oder Inklusionsbereitschaft vielleicht? #00:47:03-4#

B: (atmet hörbar aus) (...) Das ist (.) total (.) schwer zu beantworten. Ähm auch wenn ich normalerweise solche (..) Fernsehformate mir wahrscheinlich gar nicht angesehen hätte. Ähm aber Tim Mälzer hat ja, ich habe schon wieder vergessen, irgendwo im Schwarzwald ein Restaurant sozusagen äh aufgemacht oder übernommen. Und hat gesagt: "Ich glaube daran, dass Menschen / Das waren, glaube ich, f/ fast ausschließlich Menschen mit Trisomie 21. (I: Hm.) "Viel mehr arbeiten können. Viel mehr können, als wir meinen, dass sie tun." (I: Hm.) Und hat tatsächlich in einem sehr (.) einfach verständlichen Format gezeigt, dass die eben nicht in ihren Werkstätten versauern (I: Hm.) sollten sozusagen, sondern viel mehr können, wenn man sie lässt. (I: Hm.) Ähm und solange die Gesellschaft immer noch Behindertenwerkstätten als Nonplusultra äh sieht und ähm äh immer noch Probleme damit hat, Integrationsklassen zu fördern. Und Menschen, die, was weiß ich äh, eben nicht gut sehen können von Geburt an oder in, in / Kindesalter erkranken, in irgendwelche blinden Förderschulen schicken, wird man da nicht weiterkommen. (...) Aber das ist, wie, wie bei allem. Menschen haben grundsätzlich ein Problem mit Menschen, die nicht ihrer Normvorstellung entsprechen. Also, das ist (.) l/ letztendlich vielleicht sogar, wenn man das jetzt wieder auf Integration von Ausländern bezieht, ist einfach das Problem, es kommen Menschen in größeren Mengen in eine in Anführungsstrichen geschlossene Gesellschaft. (I: Hm.) Die äh Schreckliches erlebt haben, die aber auch andere (..) Lebensformen hatten, vielleicht einen anderen Glauben, andere Erwartungen. Und das prallt aufeinander. (...) Und das braucht ganz viel Zeit und Offenheit auf beiden Seiten, um zusammenzupassen. Und es kann / Integration kann nur gelingen, wenn / Oder Inklusion kann nur gelingen, wenn beide Seiten offen sind. (I: Hm.) Also, ich finde es schwer, wenn man dann immer von der Gesellschaft sagt: "Was müsst ihr alles tun, um Inklusion zu haben? Es muss auf der anderen Seite auch Inklusionsbereitschaft äh (I: Hm.) (.) auf der Seite der Menschen mit Behinderung (.) geben. (.) Also, sicher kann ich das leicht sagen, weil meine Schwerbehinderung hält sich (.) im Prinzip SO in Grenzen, dass ich am (klopft auf den Tisch) normalen gesellschaftlichen Leben teilnehmen kann. Aber ich erwarte auch niemand / dass die auf mich Rücksicht nehmen (I: Hm.) (..) in dem Sinne. (I: Hm.) Und das ist / ist, glaube ich, ein, ein Prozess von, von beiden Seiten (..) Und dieses Fremdheit-Überwinden / Ich finde, Person T hat wunderbar erklärt, dass er, nachdem er eben auf einer blinden Sonderschule, Förderschule wie auch immer war, sich dann ja entschieden hat: "Ich möchte studieren." Obwohl (lacht) ihm das nicht empfohlen wurde von seinem Lehrer. Äh hat er dann gesagt: "Ich mache das jetzt." (I: Hm.) Und hatte keinerlei Unterstützung an der Hochschule. Also wurde DA NICHT in dem Sinne inkludiert in Form von Fördermaßnahmen, sondern inkludiert in: Jetzt bekommen wir Ganze. (I: Hm.) Da ist jetzt die Frage, w/ was darf er erwarten? Was muss er erwarten? Was muss ihm gegeben werden? Und wie hätte er sich gefühlt, wenn wir gesagt hätten: "Unser neuer Kommilitone T kann nicht sehen. Deswegen braucht er hier mehr Equipment und so weiter." Wie fühlt man sich DANN, wenn man sozusagen SO rausgestellt wird? (I: Hm.) In der vielleicht netten Absicht, das allen anderen zu erzählen und Bereitschaft zu erzeugen, dass er vielleicht einen Platz weiter vorne braucht oder mehr Equipment hat oder (I: Hm.) ihm mal irgendjemand irgendwo mit hinnimmt, wenn der Hörsaal verlegt worden ist. (I: Hm.) (..) Und da m/ müssen sozusagen dieses, w/ was brauchst du, (lacht) (I: Hm.) muss von beiden Seiten, muss das / die Frage gestellt werden. (..) Und das ist, glaube ich, total schwer, das (.) hinzukriegen. (I: Hm.) Und das ist wirklich dann ein großer gesellschaftlicher Prozess. Da muss dann erst mal entschieden werden: "Okay, wir werden keine Behindertenwerkstätten mehr haben." Wobei man damit wahrscheinlich auch nicht allen M/ Menschen mit Behinderung etwas Gutes tut. (I: Hm.) Weil manche Menschen fühlen sich vielleicht DOCH gut aufgehoben in dieser Umgebung. (I: Hm.) Und würden sich IN einem normalen Wirtschaftsunternehmen, was ja (.) trotzdem noch produzieren und aktiv sein muss / Wir können ja nicht da/ das ganze Unternehmen ändern und sozusagen auch das Produkt ändern, weil wir sagen: "Wir haben jetzt auch andere Mitarbeiter." (I: Hm.) Also sicher, bei manchen Produkten kann man das, aber auch nicht bei allen. #00:52:34-8#

I: Würden Sie dann sagen, dass eigentlich eine, eine inklusive Gesellschaft die Werkstätten auflösen müsste? #00:52:42-3#

B: Ja, oder äh wenn man sagt, man kann sie nicht auflösen, dann muss man sie aber in den ersten Arbeitsmarkt (I: Hm.) integrieren. Dann müssen die Menschen auch nach Leistung bezahlt we/ also (.) ihrer Leistung entsprechend bezahlt werden. (I: Hm.) Und dann müssten sie mindestens auch einen Mindestlohn erhalten. (I: Hm.) DAS wäre zumindest ein Schritt in eine Gleichberechtigung, weil es DANN das Menschen ermöglicht, (..) am Leben teilzunehmen, auch finanziell teilzunehmen. (I: Hm.) (..) Und man muss sicher eine viel größere Offenheit haben und Menschen in Werkstätten viel mehr fördern und gucken, können sie auch etwas anderes? WAS dann vielleicht funktioniert, wenn alle Unternehmen ihre Stellen nochmal WIRKLICH tief durchleuchten und sagen: "Das, was wir bis jetzt als Anforderungen haben ähm, haben w/, ist das wirklich so?" (I: Hm.) Weil implizit, selbst wenn es in den Stellenanzeigen äh da nicht drin steht, steht auch unten immer. Und eigentlich sollte der / oder nein, nicht. Eigentlich sollte er nicht behindert sein, sondern dass m/ man beschreibt eigentlich immer jemanden, der keine Behinderung hat. (I: Hm.) (.) Ohne, dass man das / Also, das ist da (I: Hm.) drin. (I: Hm.) Aber das ist, glaube ich, auch genauso äh drin in vielen Köpfen, dass das eben (.) nicht zwingend jemand ist, der gerade frisch nach Deutschland gekommen ist. (I: Hm.) Und auch da ist Unternehmen 8 in Anführungsstrichen sehr integrativ. Ich weiß nicht, wie viel Nationen hier arbeiten. Aber äh, wenn man in Abteilung D da reingeht, dann haben wir, glaube ich, eher so 40 Nationen oder so. (I: Hm.) Weil es ein bunt gemischter Haufen da ist. Und ich weiß, wie schwer da Dienstplanung ist, wenn man plötzlich äh in einer Schicht Menschen hat, die muslimischen Glauben sind und eigentlich jetzt gerade Ramadan haben. Im Prinzip (.) geschützt werden sollten vor zu viel Arbeit, wenn sie das wirklich strikt verfolgen. Dann, wenn gerade im Moment ist es Kosovo und Serbien, was macht man denn, wenn man einen Kosovaren und einen Serben in einer Schicht hat? Man will in Unternehmen 8 auch (.) keine Schlägerei haben. Wenn Griechen und Türken / Also, das heißt, die Schichtplaner, die haben da nochmal eine andere Herausforderung. (I: Hm.) Und das i/ ist äh / einfach das Thema Inklusion und Integration von Menschen ist, glaube ich, eins der schwersten. #00:55:24-6#

I: Hm (bejahend). (...) Haben Sie denn auch ein bisschen das Gefühl, dass ähm durch dieses Diversity und, und Inclusion, dass das zusammengefasst wird sozusagen, dass Inklusion da so ein bisschen, (..) ich sage, also irgendwie hinten runterfällt? #00:55:43-0#

B: Also, wir haben auch kein Divers/ äh Diversity- und Inklusio/ Inclusion-Beauftragen. (lacht) (I: Hm.) Auch das. Wir haben Mitarbeiter, die kommen, woher sie kommen. Und wenn sie sozusagen hier ein erweitertes Führungszeugnis haben, dann können sie kommen. Und wenn sie (I: Hm.) alle Prüfungen bestehen, dann können sie auch hier arbeiten. (I: Hm.) Ähm nein, ich glaube, wir haben / also, als Unternehmen 8 haben wir da überhaupt kein Thema. (I: Hm.) Also weder, dass wir mehr drauf achten noch, dass wir weniger drauf achten. #00:56:12-9#

I: Hm (bejahend). (..) Sollen auch einfach die Menschen kommen, die kommen und #00:56:18-2#

B: Ja. #00:56:18-3#

I: bewerben, die sich bewerben? #00:56:19-9#

B: Ja. #00:56:20-2#

I: (.) Meinen Sie denn, dass es ein Schritt wäre, ähm Menschen gezielt ansprechen zu müssen? #00:56:29-5#

B: (atmet hörbar aus). Da bin ich / bin ich mir nicht sicher. (I: Hm.) Also, ich bin mir da wirklich nicht sicher. Wir haben mit / Ich habe mit einer Kollegin aus dem Personalbereich, mit einem Personaler von Unternehmen 5 gesprochen, der selbst im Rollstuhl sitzt. Also auch sozusagen ähm eine Schwerbehinderung hat. Und der sagt: " Unternehmen 5 stellt auch die, die Stellenanzeigen jetzt nicht so hin, dass sie unterscheiden. Und Menschen mit Behinderung (I: Hm.) werden bevorzugt." Oder bewerben sie sich, wenn / sie, sie dürfen sich auch bewerben, wenn sie im Rollstuhl setzen. Natürlich netter ausgedrückt (I: Hm.) steht da nicht. Weil auch DA wollen sie die MENSCHEN. (I: Hm.) Und ich habe mich / früher ich habe lange, als ich dann w/ wirklich ähm / klar war, dass ich eine Behinderung habe, habe ich gedacht: "Super, jetzt muss mich jede Behördenstelle nehmen. Es gibt / Also, du bist viel zu gut ausgebildet, als dass du nicht ALL die Jobs kri/ kriegen kannst, wo da unten steht: Frauen und Behinderte mit gleicher Qualifikation werden bevorzugt." Ich fand das immer als Marke. (I: Hm.) Ähm und von daher ist es sehr schwer. Wenn ich jetzt feststelle, ich habe gerade jemanden eingestellt / Und natürlich habe ich mir NOCH mal mehr Gedanken darüber gemacht ähm, (.) welche Art, welchen Grad von Behinderung kann jemand haben, um hier interne Revision zu machen am Unternehmen 8? Also, die Stelle kommt / ist ähm ausgeschrieben. Es muss jemand mindestens einen Bachelorabschluss haben und dann Berufserfahrung oder einen Master. Das steht da. Das bleibt da auch stehen. (I: Hm.) So. Das heißt, das ist gesetzt, (.) was muss er noch können. Damit ist schon mal gegeben, er wird all die Sachen machen können. Er muss äh viel reden, viel schreiben. (.) Also muss das irgendwie darstellbar sein. Er muss eine gewisse Mobilität haben, weil wir ein großes Gelände haben und ÜBERALL hin müssen für Prüfung. Ähm (..) ja, und es muss irgendwie darstellbar sein, dass er auch Daten und Unterlagen sichten kann. (..) So. Da ist immer klar, ist überhaupt kein Problem, wenn jemand mit Rollstuhl kommt. Dann hat er zwar vielleicht längere Wege. Und man kann vielleicht nicht in jeden Raum, aber man findet immer eine Möglichkeit, sich zu treffen. (I: Hm.) Also Rollstuhl, Gehbehinderung, das geht. Wenn jemand, ich sage jetzt mal, so was ist wie Diabetiker und einen Raum braucht, um sich eine Spritze zu setzen oder v/ vielleicht zumindestens, dass man weiß, dass es Tage gibt, an dem es ihm nicht so gut geht. D/ Das kann man alles organisieren. (I: Hm.) Also, ich habe im ES auch da, d/ das lässt sich alles in der Arbeit organisieren. Ähm also, hatte ich GAR nicht viel, was ma/ man sozusagen / Also vielleicht wäre komplett blind eine echt große Herausforderung. Aber wahrscheinlich hätte man auch das noch darstellen können. Aber gehe ich jetzt LOS und suche explizit jemanden, der zwingend eine Behinderung hat, weil ich einen Job besetzen will? Oder schreibe ich nicht die Stelle aus, mit ganz klar, was ich mir wünsche? (I: Hm.) Und (..) warum kann nicht j/ jemand / das ist / wird vielleicht eine sehr / (.) auch eine sehr naive Vorstellung. Wenn ich jetzt im Rollstuhl sitze und studiert habe und das alles gemacht habe. Und ich sehe die Anzeige, warum bewerbe ich mich da nicht? (4) Wenn ich (..) schwerer höre, aber M/ Möglichkeiten habe und weiß, wie ich trotzdem mit Menschen kommunizieren kann, ohne dass / oder sonst auch vielleicht MIT einem Gebärdendolmetscher, (I: Hm.) warum bewerbe ich mich da nicht? Warum frage ich da nicht? (...) Bewirbt man sich immer nur auf eine Stelle, wo man weiß: "Oh, das kann ich zu hundert Prozent. Und hier das auch?" Und da / Also, das habe ich nie gemacht. Ich habe mich bis jetzt immer auf Stellen beworben, wo ich sage: "Finde ich / hört sich total spannend an. Würde ich gerne machen. Und das passt schon." Und ansonsten bewerbe ich mich mal. Dann spricht man ja vielleicht. Und dann kann man ja immer noch sehen, ob es passt? (I: Hm.) Weil es heißt ja auch nicht nur, weil die mich nachher mögen und einstellen wollen, dass ich dann in / Vielleicht finde ich auch all die Rahmenbedingungen und was sie wirklich mir da noch erzählen, was ich noch alles tun muss, so unattraktiv, dass ich da nicht hingehe. Und von daher finde ich das sehr schwer zu sagen: "Man muss aktiv suchen." (I: Hm, hm.) (..) D/ Da bin ich wieder bei dem, es muss von beiden Seiten kommen. (I: Hm.) Ich kann doch nicht als jemand mit Behinderung erwarten, dass ich mit einer Sänfte zu Hause abgeholt werde und man sagt: "Wir wollen jetzt mal jemanden mit Behinderung einstellen. Nehmen wir doch sie mal." (I: Hm.) Dann kann ich auch verstehen, dass äh Missstimmung im Unternehmen entsteht. Weil man möchte eigentlich Kandidaten haben, die die besten sind für die Stelle. (.) Nur man muss so offen sein, dass man auch zulässt, dass jemand im Rollstuhl der Beste für die Stelle sein kann, weil er einfach der brillanteste Kopf ist (I: Hm.) (.) und keine Ahnung, schon ganz viel Revisionserfahrung HAT. Und wir suchen vielleicht gerade jemand im IT-Bereich und da ist er super geschult und hat hier noch / Dann ist er der Beste, viel besser als alle Leute, die auf zwei Beinen durch die Gegend laufen. #01:02:21-7#

I: Hm (bejahend). (...) Und meinen Sie / Das klang jetzt für mich ein bisschen so, dass dieser Ansatz sozusagen auch für die Zusammenarbeit dann im Team eigentlich ähm #01:02:35-8#

B: Klar. #01:02:35-8#

I: der Beste // sozusagen ist. #01:02:37-2#

B: Ja. // #01:02:37-4#

I: Weil das Team dann irgendwie auch das Vertrauen hat, (.) dass das alles wichtig ist // sozusagen. #01:02:43-4#

B: Ja. // Also, ein Team sollte ja nie / Es gibt doch immer diese schöne Übersetzung: Team toll, ein anderer macht es. Ähm äh, äh da/ das ist keine Teamarbeit. Wenn man als Abteilung oder als Team zusammenarbeitet, MUSS man mit den Stärken und Schwächen der Leute zusammenarbeiten können. (I: Hm, hm.) Und die sind äh total unterschiedlich, auch bei Menschen, die vermeintlich gesund und normal sind. (I: Hm.) Da gibt es denjenigen, der einfach (atmer hörbar aus) morgens nicht gesprächig ist. Und äh jeder Termin vor 10:00 Uhr ist eine Qual, weil der erst ab 10:00 Uhr wirklich (lacht) sozusagen Menschen tauglich ist. Ähm und andere äh, äh die äh super produktiv um 08:00 Uhr morgens sind. Da muss man, wenn man die als, als Leiter eines Teams äh bringen, muss man auch gucken, wie passen die zusammen? Oder was ich gesagt habe, (I: Hm.) wenn sich Menschen aus welchen Gründen auch immer nicht verstehen. Da muss man gucken. Das muss man hinkriegen. (.) Und (.) da ist es äh wieder, wenn ich einen Kollegen habe, der raucht und einer tut es nicht und man hat die zwei. Und der eine wird irgendwann total sauer, weil der andere äh jede Stunde einmal rausgeht, (I: Hm.) um zu rauchen. (.) Dann ist da doch das Gleiche, dass der, der nicht raucht, das Gefühl hat, er muss die andere Arbeit machen. Aber da muss man Arbeit verteilen und Ziele SO formulieren, dass die für beide passen. (I: Hm.) Also ganz äh, äh passt jetzt für meine Tätigkeit nicht. Aber wenn es um, um Buchhaltung geht, (..) dann muss / wenn, wenn jeder äh tausend äh Buchungen machen muss in einer Woche, dann muss er die in einer Woche machen. (I: Hm.) Und der eine schafft schneller und der andere schafft es langsamer, aber beide haben sie ihr Ziel erfüllt. Und dann muss man e/ eben mit den Leuten reden, dass der, der es schneller geschafft hat, nicht zwingend der Bessere ist, sondern es auf die Qualität der bearbeitet / Vielleicht ist der schnell und total flusig und erzeugt ganz viel nacharbeiten. Und der andere macht es langsamer, aber es gibt keine Nacharbeit. (I: Hm.) Also, das ist dann auch Thema der Führungskraft. Oder wenn es ein tolles Team ist, das Team selbst, was ich regle. (I: Hm.) (.) Und das muss von / bei Menschen mit Behinderung auch funktionieren. #01:05:00-0#

I: Hm (bejahend). (...) Vielleicht können wir noch mal ein bisschen über die rechtlichen Rahmenbedingungen sprechen, wie Sie die einschätzen würden? Also zum Beispiel die äh Fünf-Prozent-Marke oder ähm besonderer Kündigungsschutz. #01:05:18-4#

B: Es gibt keinen besonderen Kündigungsschutz. #01:05:22-6#

I: Gibt es nicht? #01:05:22-7#

B: Nein, ist doch Quatsch. Also, wenn jemand nicht performt, wenn jemand die Leistung, die er leisten soll, nicht bringt, dann hat er keinen Kündigungsschutz. Dann kommt das Integrationsamt, das lässt die, d, d / Ich meine, der ist, ist völliger Umbruch, zu sagen, jemand, der eine Beendung / kann man nicht kündigen. (I: Hm.) (.) Also, ge/ genauso schwer oder genauso äh leicht wie jemand anderen, der das nicht macht. (.) Man muss / man kann nicht einfach sagen: "Oh, ich kündige dich jetzt, weil du im Rollstuhl sitzt." Das funktioniert nicht. Ich kann (.) sie auch nicht kündigen, weil sie blonde Haare haben. Also, man kann de/ deswegen niemanden kündigen. Aber wenn jemand die Leistung nicht erbringt, dann gibt es keinen Grund, (I: Hm.) äh wenn das wirklich so vereinbart war, (I: Hm.) die nicht zu kündigen. Und die fünf Prozent, ja, irgendein Wert muss man setzen. Oder äh ma/ man hätte willkürlich auch vier oder acht oder neun setzen können. Ähm wenn man damit etwas erreichen will, wirklich etwas verändern will, MUSS man das auch sanktionieren, die Nichteinhaltung und das, was als Abgabe gefordert wird, auch durch jedes Unternehmen. (atmet hörbar ein) Dann zahle ich das eben. (atmet hörbar aus) Also ist, äh ist dann so wenig spürbar, dass das keinen wirklichen Wert (I: Hm.) ha/ hat, also keinen Anreiz bietet. Andersrum muss man sagen, es wäre viel, viel schwieriger ähm, die ganzen Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung in den Unternehmen zu leisten, wenn keine Ausgleichsabgabe mehr gezahlt werden würde. (I: Hm.) Wenn das Geld weg wäre, wäre auch ganz viel Geld, was in den Integrationsämtern äh zur Verfügung steht, nicht mehr da. (I: Hm, hm.) Also auch das muss man, muss man überlegen. Wenn man jetzt sagt: "Alle erfüllen das." (..) Dann muss man sich überlegen, wie dann ähm Sonderleistungen noch gezahlt werden. Die muss dann der Staat so zahlen oder sie fallen weg. Was dann wieder dazu führen würde, dass vielleicht der eine oder andere nicht eingestellt werden würden. (..) (I: Hm.) Aber um etwas zu erreichen, m/ m/ müssen die / müssten die Ausgleichzahlungen deutlich erhöht werden. #01:07:30-9#

I: Hm (bejahend). Und der Unternehmen 8 erfüllt ja die oder liegt sogar ein bisschen drüber // oder / #01:07:37-4#

B: Ja. // Also, es gibt / gibt ja nicht so wirklich die Konzernquote. Also, (I: Hm.) darf man ja eigentlich nicht so richtig äh berechnen bei so was. Aber dadurch, dass wir in den gewerblichen Bereichen die deutlich, deutlich übererfüllen, (I: Hm.) ist das für den ganzen Konzern / Ich glaube, wir haben zwei Gesellschaften, die sie nicht erfüllen. (I: Hm.) Ich glaube, eine tatsächlich. (...) (atmet hörbar aus) / Ich glaube, die liegt bei zwei oder drei Prozent. Und (I: Hm.) ja, ich glaube, um die drei. (I: Hm.) Ja. Aber auch da, die ist eine / sind / äh ist unsere Kfz-Werkstatt. Auch da ist es halt nicht SO einfach, (I: Hm.) ähm Tätigkeit zu definieren ähm, die jemand mit Behinderung machen. Und es bewirbt sich dann da auch keiner. #01:08:22-4#

I: Hm (bejahend). (6) Gut, dann, glaube ich, (..) bin ich so (lacht) am Ende angelangt. #01:08:34-1#

B: Ja. #01:08:34-4#

I: Vielleicht noch mal abschließend, was Sie / ja, was so Ihr Resümee / Ich meine, Sie haben viel resümiert, aber noch ähm Ihr Resümee oder noch Gedanken zum Projekt, was Sie uns / oder der Evaluation noch mitgeben würden? Was Ihnen vielleicht wichtig erscheint noch, wir aber gar nicht thematisiert haben? Ob es da noch etwas gibt? #01:08:52-5#

B: Fällt mir jetzt spontan nichts ein. (...) Also, ich bin, bin / Habe ich ja die ganze Zeit schon die Nachhaltigkeit bezweifelt. Ich bin mir auch nicht sicher, ob jetzt das Ergebnis der Evaluation, ob das einen Anreiz (..) bietet (I: Hm.) hinterher? Ob man sieht, dass man etwas geschafft hat ODER dass man noch nichts geschafft hat? Oder in manchen Be/ Bereichen nicht weitergekommen ist? Ob DAS jetzt am Unternehmen 8 auslösen würde, den Sprung ODER müssen wir aber noch etwas tun? Oder ob das zur Kenntnis genommen würde? (I: Hm.) Das weiß ich / kann ich nicht beurteilen. #01:09:33-9#

I: Hm (bejahend). (5) Und für die Zukunft würden Sie sagen, dass ähm derartige Projekte / Ich meine, klar jetzt sind hier manche Sachen ein bisschen / hätten besser laufen können. Kann man jetzt im Nachhinein // das so vielleicht so sagen. #01:09:50-6#

B: Ja, // Ja. #01:09:51-1#

I: Genau. Aber würden Sie denn sagen, dass grundsätzlich Innoklusio oder ähnliche Projekte / dass das schon ähm sinnvoll ist, so was einzusetzen? #01:10:01-9#

B: (...) Klar, natürlich ist es sinnvoll, so was einzusetzen. Ich glaube, es muss dann hm (nachdenklich) neben dem Idealismus noch mehr Realismus Einzug halten. Dann hat es für beide Seiten noch mehr, Mehrwert. Und auch e/ es muss von Anfang an mehr über das Nachhalten nachgedacht werden. (I: Hm.) (.) Und vielleicht SOGAR über die Zusammensetzung solcher Gruppen. Natürlich ist, ist / sind diese 14 Firmen / das ist total spannend, diese Unterschiedlichkeit zu sehen. (I: Hm.) Ähm aber es macht das auch so unendlich schwierig, glaube ich, für das Projekt (I: Hm.) (.) eine, eine Richtung zu bestimmen, die für alle gut ist. (.) Also jetzt, ich glaube, eine kleine Agentur (.) auf und / oder Huff und (I: Hm.) so, die macht wahrscheinlich unendlich viel mehr. Und die kann / weil da der Geschäftsführer dabei ist, die können ganz schnell ganz viel machen in ihrem Rahmen. (I: Hm.) (.) Und das Unternehmen 1 beim DE schon äh sehr weit ist, wird da auch für ihre / für die Förderung von Kundenprojekten und der, der Zusammenarbeit mit Kunden und auch für das eigene Unternehmen GANZ viel (.) mitnehmen. (.) Aber dann muss man eben solche Unternehmen v/ vielleicht wie die Unternehmen ähm und Unternehmen 2 und das Unternehmen 8 nehmen, vielleicht auch Unternhemen 6, die einfach groß sind (I: Hm.) und ganz andere Strukturen haben und auch äh v/ vielleicht ganz, ganz andere Dinge noch brauchen, um das nachhaltig zu machen. Also die Frage, wie sinnvoll ist es, dieses gegenseitig sich beflügeln und beeinflussen bei so unterschiedlichen Firmen? Oder wäre es zielführender, wenn ich ähnliche Cluster bilde, (I: Hm.) um da weiter voranzukommen, so wie es für die Firmen passt. (.) (I: Hm.) (..) Aber klar, na/ natürlich, man muss (..) immer wieder auch äh Gedankenanstöße von außen in Unternehmen bringen. Und so was wird durch solche Projekte erreicht. #01:12:33-9#

I: Hm, hm (bejahend). #01:12:39-4#

B: (5) (lacht) #01:12:40-4#

I: Gut, (..) dann / #01:12:43-1#