**2023\_H\_02.WAV**

I: (Mikrofon wird positioniert) Blinkt. Lege ich es da hin. Genau. Eingangs, vielleicht können wir einfach ein bisschen einmal zu Ihrer Tätigkeit, was Sie hier / welche Führungspositionen (B: Hm.) Sie innehaben einmal kurz beschreiben. #00:00:15-6#

B: Ja, gerne. Also ich, ähm, verantworte hier den Bereich Management. Ähm, das befasst sich, ähm, man kann so sagen / ähm, wir haben die, ja, ähm, Eigentümerfunktion über alle Immobilien, die wir am Unternehmen 8 haben. Das das heißt, mit der / mit den / mit den Gebäuden und den Flächen und den Infrastrukturbauwerken, die wir haben, gehen ja gewisse, äh, Pflichten einher. Äh, d/ d/ die nehmen wir wahr. Und wir sind sozusagen klassische, ähm, man würde sagen, Bauabteilung. Also wir bauen auch, äh, und, äh, entwickeln die Infrastruktur weiter, ähm, fort. Und, ähm, ja, der Bereich ist etwa / ähm, etwa 55 Einheiten groß, also sozusagen 55, ähm, nicht ganz, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. (I: Hm.) Ähm, und bei uns / oder bei mir im Bereich sind, ähm, überwiegend, ähm, leitende Personen, (I: Hm) ähm, tätig. Ähm, ja das ist so der / der / der Großteil dessen, wie wir hier sozusagen strukturiert sind. Und, ja, unsere / wie gesagt, unsere Aufgabe besteht darin, ähm, dafür zu sorgen, dass hier (atmet hörbar ein) am Unternehmen 8 Betrieb gemacht werden kann. Also wir sind jetzt nicht klassisch betriebsverantwortlich. Also dafür zu sorgen, dass hier die Wartezeiten mal länger, mal kürzer sind oder, dass die Produkte einsatzfähig sind. Wir sind quasi indirekt verantwortlich. Wir bestellen allen, die hier am Unternehmen 8 Betrieb machen eine (atmet hörbar ein) bedarfsgerechte und wirtschaftlich betreibbare Infrastruktur zur Verfügung. (I: Hm. Okay.) Das ist so unser Auftrag. Genau. #00:01:42-4#

I: Gut, das Seminar liegt ja jetzt schon etwas zurück, (B: Hm.) aber vielleicht, ähm, können Sie sich ja trotzdem nochmal daran (B: Hm.) zurückerinnern. Und / ja, ist Ihnen da irgendwas besonders in Erinnerung geblieben? #00:01:55-1#

B: Genau. Also wir hatten das, glaube ich / im August, ähm, // wurden alle Führungskräfte, #00:03:22-7#

I: Hm (zustimmend), im August, // #00:03:22-7#

B: äh, wurden alle Führungskräfte, äh, bei uns am Unternehmen 8 / wir hatten anlässlich der Ausstellung, die wir hier am Unternehmen 8 hatten, ähm, haben wir dieses Führungskräfteseminar gemacht, ähm, zum Thema, ähm, Inklusion. Und ich muss wirklich sagen, das war f/ für mich, äh, sag/ ähm, als extrem wertvoll, ähm, weil man / äh, weil ich denke, das ist halt ein Thema, wo man als Führungskraft wirklich auch geschult sein sollte (I: Hm.) und da auch permanent am Ball sein sollte über aktuelle, ähm, Entwicklungen und / und, ähm, auch / dass man auch einen bewussteren Umgang mit dem, ähm, Thema findet. Deswegen fand ich es persönlich sehr, äh, wertvoll. Also am Anfang des Tages, wissen Sie, als Führungskraft hat man hier ein Seminar und dort eine Schulung und so weiter und dann denkt man manchmal, ähm, oh, okay, noch einen Tag Schulung und wer macht in der Zeit meine Arbeit, so. Das ist ja immer / muss man ehrlich sein, das kommt ab und zu mal vor. Und hatte ich am Anfang / ähm, dachte ich auch, oh, einen ganzen Tag. Aber ich muss ehrlich sagen, ähm, nach dem Tag war ich, ähm, sehr überzeugt, dass sich der Tag wirklich gelohnt hat. (I: Hm.) Ähm, weil ich sage, nee, das ist verdammt nochmal wichtig, ähm, und hat mir auch nochmal in gewissen Punkten, sage ich mal, die Augen geöffnet. Das heißt noch lange nicht, dass ich deswegen irgendwie alles richtig machen werde in Zukunft, ne, aber es geht darum, se/ ei/ jemand/ oder sich zu sensibilisieren, äh, zu dem Thema und auch noch dazu zu lernen. Also ich habe auch ganz viel an dem Tag, ähm, gelernt von Dingen, die ich einfach noch nicht wusste. (I: Hm. Hm.) Ja. #00:03:22-7#

I: Haben Sie denn das Gefühl, dass, ähm, durch jetzt das Seminar auch irgendwie ein anderer Umgang mit dem Thema / oder, dass es was anregen konnte? #00:03:34-0#

B: (atmet hörbar ein) Für das ganze Unternehmen kann ich das jetzt nicht beurteilen. Ähm, hm (nachdenklich) und für mich persönlich / ja, ich habe / also für mich persönlich kann ich, äh, Dinge, f/ äh, feststellen, dass ich noch offener / äh, oder versuche, sensibler, äh, mit dem Thema, ähm, umzugehen. Bilde mir ein, dass ich / oder meine Einbildung war vorher, dass ich ja schon irgendwie auch mit dem Thema umgehen / umgehen kann jetzt auch hier im Berufsleben. Wobei wir jetzt nicht so viele Berührungspunkte, ähm, haben. Wir haben einige, (atmet hörbar ein) äh, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit, ähm, Schwerbehindertenstatus. (I: Hm.) Ähm, und, äh, haben da einen gewissen Umgang. Aber habe auch gelernt, dass viele Einschränkungen auf den ersten Blick gar nicht sichtbar sind. Ähm, also das war für mich zum Beispiel so neu, äh, zu erkennen, dass der Großteil der Einschränkungen (I: Hm.) nicht sichtbar ist. Dass es natürlich einen nicht sichtbaren Teil gibt, war mir klar, aber dass es der Großteil ist, war mir zum Beispiel nicht klar. (I: Ja.) Und, ähm, dass / dass man / dass auch viele Menschen Schwierigkeiten, ähm, damit haben, auch offen damit umzugehen und sehr viel Energie darauf verwenden, ähm, ihre Einschränkung zu kompensieren. (I: Hm.) Ähm, das war mir in / vor diesem Seminar gar nicht so bewusst. Ähm, und da muss man einfach sensibler sein und, (atmet hörbar ein) ähm, vielleicht als Führungskraft ist man zu sehr einfach in / in so einem Modus, ne, Thema A, äh, Problemstellung, äh, Lösungsoption entscheiden, nächstes Thema, zack. Das ist wie am Fließband, äh, so. Und (atmet hörbar ein) da geht auch mal im Alltag das ein oder andere durch, ähm, wo man dann feststellt, oh man, wa/ war das jetzt irgendwie angemessen, da, was weiß ich, s/ so rational darauf zu achten. Oder hier hat das Ergebnis nicht gestimmt und habe mir innerlich gedacht, hm (skeptisch), hat der- oder diejenige jetzt nicht / nicht / äh, nicht das ordentlich aufgearbeitet, weil sie keinen Bock hatte? Aber vielleicht war sie eingeschränkt oder er, ja, und / und konnte gar nicht anders. Das weiß ich nicht, ne? Das / also da muss man noch / muss ich noch eigentlich noch mehr drauf achten so. Ähm, aber was das jetzt für / (räuspert sich) für unser Unternehmen / also erstmal glaube ich, dass / dass die Führungskräfte erstmal mehr / nochmal mehr sensibilisiert werden ist erstmal nicht verkehrt. Was daraus jetzt tatsächlich dann in Handlungen erwächst, vermag ich jetzt noch nicht zu sagen. #00:05:44-0#

I: Hm (bejahend). Ähm, vielleicht (..) können Sie nochmal ein bisschen / oder wenn Sie überlegen, was / wenn man jetzt versucht, das in Handlungen auch umzusetzen, (B: Hm.) was bräuchte es, dass das auch in Handlungen übergehen kann? #00:06:02-0#

B: (atmet hörbar ein und aus) Also, ähm, es muss natürlich immer so sein, dass wir / aber das / das trifft ja, glaube ich, auf jeden Arbeitgeber zu, (I: Hm.) äh, dass die Aufgaben, ähm, und die Jobs, die wir haben, mit der Einschränkung, die ja extrem vielfältig sein kann, erledigt, äh, werden kann. Ich sage mal, wenn gerade jetzt bei uns, jetzt im Bereich Management, ähm, wenn ma/ wenn da jemand eine körperliche Einschränkung hat, (I: Hm.) ähm, dann kann man das weitestgehend kompensieren, äh, indem man den Arbeitsplatz entsprechend gestaltet. Weil man kann die Arbeit (atmet hörbar ein) weitgehend, äh, trotzdem, äh, machen. Es kommt immer darauf an. Ähm, das ist in anderen Bereichen am Unternehmen 8 nicht / nicht ganz so eindeutig, äh, weil hier viel / ähm, man muss sich das vorstellen, wir als Unternehmen 8 haben etwa um die zw/ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im vierstelligen Bereich. Und davon ist der überwiegende Teil gewerblich tätig. (I: Okay.) Ja, also nur der geringere Teil sitzt hier in solchen, äh, Bürofluren und macht irgendwie, äh, Arbeit am / am PC. So die / die allermeisten, also die absolute Mehrheit, ähm sitzen nicht am Schreibtisch, sondern sind handwerklich unterwegs oder, oder, oder. Und, äh, da ist es natürlich, sage ich mal, nicht so einfach, ähm, Menschen mit körperlicher Einschränkung hinzukriegen, weil da auch teilweise Eingangsvoraussetzung ist oder Einstellungsvoraussetzung ist, dass die Menschen körperlich, ähm, belastbar sind. #00:07:32-1#

I: Hm (bejahend). Das heißt, die müssen auch irgendwelche Tests oder so / #00:07:35-1#

B: Genau. Also die müssen / gerade, ähm / gerade bei / beim / bei der Arbeit am Produkt, ähm, ist dieses ganze Thema körperliche Gesundheit, äh, natürlich erstmal bei der Einstellung sehr wichtig, aber dann natürlich gilt es auch, das zu erhalten. Und viele Menschen machen sich natürlich auch über die Jahre kaputt, (I: Hm.) ähm, und / und / und werden dann oder ve/ erlangen vielleicht eine Einschränkung im / im Zeitraum ihres Berufslebens. Äh, das sind Themen, die haben wir als Unternehmen 8 seit jeher. (atmet hörbar ein) Jetzt hier bei mir im Bereich, ähm, wie gesagt, ist es eigentlich / könn/ kann man mit einer körperlichen Einschränkung (.) viele Aufgaben machen. Dadurch, dass wir uns um Baustellen kümmern und teilweise auch vor Ort sind oder Anlagen / technische Anlagen, erfordert das einfach, dass man hier und da vor Ort ist. Das wäre dann vielleicht nicht so ohne Weiteres möglich, aber nicht per se unmöglich. #00:08:25-9#

I: Hm (bejahend). Gibt es denn dann im gewerblichen Bereich die Möglichkeit / weil Arbeitsplatz anpassen geht da jetzt zum Beispiel für sie Arbeit (B: Ja.) be/ am Produkt nicht so gut, aber dann die Möglichkeit, dass man innerhalb des Unternehmens wechselt oder/ #00:08:33-7#

B: Ja! #00:08:34-0#

I: geht das // gar nicht? #00:08:39-5#

B: Das ist häufig. // Doch, doch, das ist häufig. Also, ähm, das ist auch ein Großteil. Also da / wenn Sie das Thema sozusagen mehr interessiert, da würde ich Ihnen wirklich vorschlagen, bei uns mal mit der Personalabteilung, äh, zu sprechen oder mit den Außendiensten selber. (I: Hm.) Ähm, weil das ist sozusagen deren täglich Brot (I: Okay, ja.) mitunter in der / in der / in der Personalentwicklung. Also Menschen / das heißt dann / gibt dann so / irgendwas mit dem Begriff des Fünf-Kilo-Scheins, also die dürfen nicht mehr schwer tragen, ja? Wie setzen wir die im Unternehmen ein? Können die eine andere Aufgabe, ähm, übernehmen. Also das sind Themen, die beschäftigen uns schon (I: Ja.) seit jeher. (I: Ja.) Und vor allem eben auch die Frage, was können wir präventiv tun, damit es gar nicht erst dazu, (I: Hm. Hm.) äh, kommt. Ja. #00:09:20-5#

I: Was würden Sie denn sagen, also jetzt auch / oder dann eher für Ihren Bereich, ähm, (.) ähm, wie würden Sie so die Unternehmenskultur in Bezug auf Inklusion oder Mit/ Mitarbeit mit Menschen mit Behinderung beschreiben? #00:09:37-1#

B: (atmet hörbar ein) Ich glaube, da ist ja jeder von sich überzeugt, dass er das schon gut macht so. Ähm, aber ich / da gibt es natürlich immer noch, ähm, Möglichkeiten, ähm, zu Ver/ zu Verbesserung. (I: Hm.) Ähm, (..) ich glaube / also wir haben / wir / wir haben ja so als Unternehmen ja auch, ähm, (schnalzt mit der Zunge) sage ich mal, gewisse Quoten, die wir einhalten müssen, um Menschen mit, äh, Behinderungen, ähm, anzustellen. Ähm, das machen wir seit jeher. Ich g/ g/ äh, weiß gar nicht / das müsste aber die Personalabteilung beantworten. Ich weiß gar nicht, ob wir irgendwelche Abgaben zahlen. Ich glaube, wir erfüllen das. Ähm, und / #00:12:48-9#

I: Ich glaube auch, der (unv. #00:10:10-0#) ist drüber sogar ein bisschen. #00:12:48-9#

B: Genau, wir sind sogar ein bisschen drüber. Ähm, das / so verstehen wir uns auch als / weiß nicht, wir sind ein halböffentliches Unternehmen. Also insofern ist das auch ein Stück weit unser / unser gesellschaftlichen, ähm, Aufgabe. (I: Hm.) Aber ich s/ sehe es gar nicht so sehr / (..) wie soll ich das ausdrücken? Also wir haben bei uns auch Schwerbehinderte im / im Haus. (I: Hm.) Aber die arbeiten genauso mit. Also ich seh/ mache da jetzt im / im täglichen Umgang ga/ gar keine großen Unterschiede, (I: Hm.) ja? Ich muss natürlich ein bisschen darauf achten, auf / auf deren Bedürfnisse. Wir haben zum Beispiel, ähm, Mitarbeiter, äh, mit Multipler Sklerose. Klar, ja, de/ wenn der irgendwie jetzt gerade einen Schub hat oder so oder der ist n/ kann sich nicht mehr so bewegen für / natürlich machen wir für den Sonderregeln, ja? Der kann länger im Homeoffice in der Woche arbeiten als andere Mitarbeiter. (I: Hm.) Und das kriegen wir hier selbstverständlich durch, ja? Da muss ich auch nicht selbstverständlich rum diskutieren. Und ich glaube auch nicht, (atmet hörbar ein) zumindest nehme ich das nicht wahr, ähm, dass es u/ unter den Kollegen irgendwie irgendwelche Neiddebatten gibt oder so, warum wird der jetzt bevorteilt oder so. Das glaube ich nicht. Ich glaube schon, ähm, das wünsche ich mir natürlich auch, aber wirklich erlebe es auch nicht anders, (I: Hm.) dass es da hier eine ganz (.) ganz gute, ja, Offenheit oder ein ganz normales Miteinander, äh, gibt. Also da wird sich gegenseitig geholfen. Das / da / da wird sich respektiert. Ähm, da / da gibt es Verständnis u/ u/ und es gibt ein ganz normales Miteinander. Also da wird auch nicht ausgegrenzt. (I: Hm.) So. Also das ist nicht das, was ich erlebe. Und, ähm, man kriegt natürlich als Chef nicht alles mit, aber, äh, das würde ich / das würde ich mitbekommen, glaube ich. Deswegen glaube ich schon, dass es (atmet hörbar ein) hier im Bereich, und ich glaube auch in / in anderen Bereichen, sind wir da als Unternehmen eigentlich so, sage ich mal, von der / von der internen Unternehmenskultur eigentlich ganz gut, weil wir grundsätzlich, und das schätze ich auch an dem Unternehmen, eine relativ kollegiale, äh, Kultur haben in unserem Haus. (I: Hm.) Ähm, (schluckt hörbar) das liegt ein Stück weit daran, dass / dass / dass hier ein Großteil von Mitarbeitern arbeitet, die sich wirklich mit dem Unternehmen 8 identifizieren. Wir haben wahrscheinlich eine ext/ äh, wenn man, sage ich mal, Unternehmenszugehörigkeiten auswertet, eine / eine, äh, überdurchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit. Und das liegt nicht nur daran, dass / dass / dass die Menschen, äh, sich jetzt, sage ich mal / von dem Unternehmen 8 als solches so begeistert sind, sondern auch, weil es insgesamt auch über die Bereichsgrenzen hinweg überwiegend eine kollegiale / ein kollegiales Miteinander, äh, gibt. (I: Hm.) Und das wirkt sich dann auf solche Themen aus. #00:12:48-9#

I: Ja, klar. (.) Ähm, was würden Sie denn sagen, weil Sie jetzt zum Beispiel diesen einen Fall angesprochen hatten, wenn jetzt bei irgendjemand anderem vielleicht Thema wird, dass jemand nicht mehr so belastbar ist (B: Hm.) oder eben aufgrund einer Behinderung oder einer Einschränkung, ähm, (schnalzt mit der Zunge) entscheiden die / Sie das dann selber? Gibt es eine bestimmte Stelle, an die sich die Person wendet? Oder (B: Genau.) wird das individuell gelöst oder wie würden Sie da vorgehen? #00:13:14-9#

B: Also es gibt natürlich / wir haben natürlich Schwerb/ einen Schwerbehindertenbeauftragten, äh, im Unternehmen, da können die sich jederzeit hin wenden. Wir haben eine Arbeitnehmervertretung, da können Sie sich jederzeit hin wenden. Aber selbstverständlich können Sie sich auch an ihre / äh, alle Mitarbeiter immer auch an ihre direkten, äh, Führungskräfte wenden, (I: Hm.) ähm, also sei es an die Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter oder auch an mich. Also, ähm, das haben wir aber grundsätzlich bei allen Themen, die die haben, ja? Also Mitarbeiter hat natürlich immer das Recht zur / zur Arbeitnehmervertretung / zumindest gutes Recht. Aber eigentlich versuchen wir es von der Kultur her so zu leben, dass wir sagen, könnt doch / ihr müsst nicht den Umweg über die Arbeitnehmervertretung gehen, ihr könnt / als Führungskräfte sind wir für euch da, wenn es irgendwas gibt, wenn wir euch helfen können, äh, oder irgendwie Dinge vereinfachen, müsst ihr nicht den Umweg gehen. Also wir versuchen das dann schon so zu regeln. Also ich glaube, dass das auch / auch wenn jemand sagt, ich habe eine Einschränkung und ich habe folgendes Thema, ähm, dass das hier möglich ist, sich an die Führungskräfte zu wenden. (I: Hm.) Umgekehrt wird es natürlich schwierig. (räuspert sich) Gebe ich auch offen zu. Aber das war auch ein Fall, wenn jemand sich nicht eingesteht, dass er Hilfe, äh, braucht, (I: Hm.) äh, das ist eher eine schwierigere Situation. Da bin ich auch selber noch unsicher, wie / wie ich damit umgehe. Da / da / da habe ich einen Fall, wo ich glaube, dass eine Mitarbeiterin ein psychisches Problem hat. (I: Hm.) Sich aber nicht eingesteht, äh, dass sie das hat, aber totunglücklich ist und aber Hilfe auch nicht annimmt. Äh, also da sind / habe ich kein richtiges Vorgehen. Da gebe ich auch offen zu, da bin ich mit meinem Latein am Ende. Weiß auch nicht, wie ich mich da als Führungskraft richtig, ähm, dann verhalte. (atmet hörbar ein) Ähm, das sind viel, viel kompliziertere Themen. Bei körperlichen Einschränkungen, ja, (I: Hm.) meistens sieht man es, äh, dann kann man / dann werden wir hier alles tun, um da irgendwie das Arbeiten zu ermöglichen. Ist völlig selbstverständlich. Bei psychischen Einschränkungen, muss ich ehrlich sagen, wird es schwieriger. #00:15:10-0#

I: Hm (bejahend). Meinen Sie denn, dass manchmal auch so eine Angst dann ist, jetzt gerade bei unsichtbaren, äh, (B räuspert sich) nicht sichtbaren, ähm, Einschränkungen, das zu thematisieren, weil man, ich weiß nicht, denkt, nicht mehr leisten zu können oder (.) den Vorurteilen zu begegnen? #00:15:28-8#

B: Ich stecke ja selber nicht drin, deswegen, hm (nachdenklich, (I: Hm.) habe ich wahrscheinlich gut reden. Aber ich könnte mir schon vorstellen, (atmet hörbar ein) ähm, dass es erstmal per se schwierig ist selber, äh, mit / mit einer / mit einer körperlichen Einschränkung, ähm, umzugehen. (I: Hm.) Und natürlich könnte ich mir vorstellen, dass man ein Stück weit auch beweisen möchte für sich selbst und gegenüber anderen, dass man trotzdem im Alltag, äh, klarkommt. Ähm, und dass es natürlich, (..) nur Mutmaßung meinerseits, immer ein schwerer Schritt ist, zu sagen, ich / ich / ich brauche Hilfe. (I: Hm.) Ähm, aber wenn de/ wenn der Schritt gegangen wird, ähm, dann finde ich es selbstverständlich, dass wir im Rahmen unserer Möglichkeiten, (I: Hm.) ähm, Dinge machen. Also ich hatte das tatsächlich erlebt mit dem anderen Mitarbeiter, ähm, der auch eine körperliche Behinderung, ähm, hat, der sich mir mal gegenüber dann wirklich in / ähm, geöffnet hat. Dann haben wir dann zwei Stunden gesprochen. Das war für ihn ein wichtiger Schritt. (I: Hm.) Ähm, hat er mir auch gesagt, ähm, sich gegenüber seinem Chef quasi zu öffnen mit dem Thema, weil das für ihn total schwierig ist, überhaupt mal selber damit klarzukommen, wo ich absolut das / (I: Hm.) natürlich absolut nachvollziehen kann, ähm, wie schwierig das Thema generell ist. Und dann noch den Schritt zu gehen, zu sagen, (schluckt hörbar) du, ich / äh, ich habe diese Krankheit und ich bin nicht, äh, so leistungsfähig, weil ich das vorher auch nicht wusste. Und / und / und für ihn / äh, er hat lange versucht, das // aber er ist da/ äh, kom/ zu kompensieren, aber er ist dann immer mehr krank gewesen und konnte auch Dinge nicht erledigen und kam dann aber Gott sei Dank von sich aus, (I: Hm.) um / um mir das zu erklären, weil er selber gemerkt hat, dass es mir aufgefallen ist, weil er / und / und / und für mich war dann ein/ auf einen Schlag, äh, relativ viel klar, ja? Weil ich auch erst gedacht habe, hm (nachdenklich), warum macht er die Themen nicht, ähm, die Aufgaben, die ich ihm gegeben habe, die er doch sonst immer gemacht hat und die er doch eigentlich locker kann. Und / (I: Hm.) und da war das dann eigentlich für / für / für uns beide, ähm, total gut. Weil für ihn / er / er / er hat sich geöffnet und das war für i/ er hatte mir eine Erklärung gegeben und musste auch nicht / sich nicht mehr so verstecken oder irgendwie fü/ Ausreden finden oder wie auch immer. Und / und / und für mich war / war klar, es ist kein böser Wille von ihm und / und / und natürlich war klar, dass / dass wenn ich ihm irgendwie helfen kann als / in meiner Rolle als / als Arbeitgeber irgendwie, dass wir / dass wir ihm natürlich, äh, helfen. #00:17:19-2#

I: Hm (bejahend). (.) Ähm, ich meine, es ist ja klar, dass Sie eine bestimmte Leistung sozusagen erwarten oder erwarten müssen auch. (B: Hm.) Ähm, ist es denn dann grundsätzlich auch möglich, dass man das dann irgendwie, ja, umverteilt jetzt in so einem Fall? Oder auch wenn man jetzt daran denkt, jemanden neu einstellen würde und da wird das so / ist das vielleicht schon im Vorstellungsgespräch Thema oder so, dass man die Stellen dann auch entsprechend (atmet hörbar ein) umändern, anpassen könnte? #00:18:14-1#

B: Ja. Also das / das ist t/ das geht auf / das geht auf jeden Fall. Weil wir haben ja hier im / in meinem Bereich, (atmet hörbar ein) ähm, sage ich mal, Stellen, die / die sehr wenig sozusagen Standardtagesgeschäft haben. Vieles ist bei uns Projektgeschäft. Ähm, vieles sind / (.) Es gibt auch Tagesgeschäfttätigkeiten, aber es ist jetzt nicht so ein starres, äh, Korsett. Also man / natürlich haben wir da Flexibilität. Ähm, es ist eher immer die Kunst aber, wie i/ wie in jedem Unternehmen oder wie in jedem m/ m/ Bereich, dass es meistens mehr Arbeit gibt als / als Ressourcen, die die Arbeit (lachend) irgendwie wegmachen können. Aber wir sind nicht so starr eingefahren, ähm, dass wir / dass wir Themen von einer Stelle nicht auf die andere irgendwie / also das / (I: Ja.) Wir versuchen das schon immer / natürlich gibt es Abteilungen, also Organisationseinheiten, ne, wo / wo / wo eine Aufgabe hingehört. Da muss es dann auch irgendwie erbracht werden, damit es kein Durcheinander gibt oder Kompetenzgerangel oder wie. (atmet hörbar ein) Aber wir sind jetzt nicht so / nicht so starr, dass wir sagen dort / also wenn wir feststellen / (schnalzt mit der Zunge) wir haben auch manchmal ganz natürliche Fluktuation, ja, Mitarbeiter geht, ähm, hat / äh, und nimmt Know-how mit, jetzt muss man das irgendwo anders aufbauen, ja? Da muss man auch gucken, wer kann das noch irgendwie mitmachen. Also das sind ja Themen, die haben wir so oder so. #00:19:26-9#

I: Ja. Vielleicht einmal zur Ausstellung. Ich weiß gar nicht, inwiefern / ob Sie die selber besucht haben (B: Hm.) oder inwiefern Sie mitgekriegt haben, wie die Ausstellung hier im Hause überhaupt angekommen ist und bei Mitarbeitenden. Können Sie dazu was sagen? #00:19:41-9#

B: Also wir haben / äh, wir haben im Vorwege, ähm, und auch währenddessen wurde die Werbetrommel ganz groß gerührt. Also wir hatten auch, äh, bei uns, ähm, die / die Frau O, die das begleitet hat und die sozusagen die Ansprechpartnerin war für die Ausstellung hier am Unternehmen 8. Die hat da sozusagen sehr engagiert die Werbetrommel gerührt, auch unsere Geschäftsführung. Ähm, wir waren dann, ähm / hm (nachdenklich), waren viele bei der Eröffnung der Ausstellung, ähm, da von unseren, ja, Führungskräften oder auch von / von Mitarbeitern. (schluckt hörbar) Ähm, und wir waren dann / hatten ja dann nochmal als Führungskräfte selber den / ich glaube, ein, zwei Tage später, (schluckt hörbar) ähm, das Seminar, wo wir auch nochmal die Ausstellung besucht hatten. (atmet hörbar ein) Ähm, und ich denke, das ist hier im Haus schon sehr, sehr publik gemacht worden. Also stand auch bei uns im Intranet und (I: Hm.) haben auch immer noch die Mitarbeiter darauf hingewiesen. Gab auch nochmal eine / eine E-Mail dazu, eine Erinnerung, sich das anzuschauen. Äh, wie viele jetzt, äh, tatsächlich da waren als Zahl, das weiß ich ehrlich gesagt nicht. #00:20:40-7#

I: Ja. (..) Und / aber meinen Sie, dass das auch irgendwie dazu anregen konnte, dass dieses Thema so unter den Mitarbeitenden bewegt wurde? Oder können Sie das auch gar nicht so sagen? #00:20:55-0#

B: (.) Ähm, das kann ich gar nicht so sehr einschätzen. Also natürlich regt das an, ja? Und / und / und ich / die vo/ von den Menschen, die da waren, äh, war die Rückmeldung, ähm, dass sie sehr begeistert waren von der Ausstellung. Das heißt, also natürlich, ähm, wenn / wenn jemand sozusagen den Schritt dahin gemacht hat, dann ist er erstmal schon per se interessiert an dem Thema und / und / und dann hilft so eine Ausstellung natürlich, da nochmal die Sinne, ähm, zu schärfen. (I: Hm.) Ähm, so. Und grundsätzlich, wie gesagt, ähm, (.) haben wir ja bei uns, sage ich mal für meinen Geschäftsbereich / äh, ist das Thema ja allgegenwärtig bei den / bei den Mitarbeitern so. #00:21:32-1#

I: Ja. (atmet hörbar ein) Genau. Vielleicht einmal bisschen größer die Frage. Also das Ziel des Projekts oder dieses ganzen Modellprogramms ist ja, dass die Unternehmen und letztendlich auch die Gesellschaft inklusiver werden. Ähm, genau, dafür ist das so eine Anregung. Was, meinen Sie, bräuchte es denn noch, zunächst erstmal, was das Unternehmen jetzt exemplarisch / äh, Unternehmen 8 inklusiver werden? (..) (B: Hm.) Oder einfach, um Inklusion richtig umzusetzen. (räuspert sich) #00:22:04-5#

B: Wahrscheinlich gibt es da nicht so die / die eine Antwort, (lachend) weil das Thema Inklusion und, sage ich mal, die / die / die Beeinträchtigung, die jemand haben kann, so extrem vielfältig sind, (I: Hm.) ja, ähm, dass man da die Standardantwort nicht geben kann. ich glaube, dass das, was ich jetzt in den letzten Jahren feststelle / und nochmal, ich habe glücklicherweise jetzt keine, äh, körperliche Einschränkung, ähm, sodass ich gut reden habe, ja? Aber ich glaube, dass der Weg zu / zu mehr Flexibilität, was Arbeitszeiten und Arbeitsorte angeht, dass das einen Beitrag leisten kann zu Inklusion. (I: Hm.) Weil halt viele Notwendigkeiten / ähm, wir treffen uns an dem und dem Ort, wo jemand mit einer Einschränkung erstmal hinkommen muss, (I: Hm.) äh, die entfallen größtenteils. Diese Hin- und Herrennerei zwischen, äh, Terminen. Also ich kann mich erinnern, äh, b/ b/ vor / vor Corona also sozusagen b/ waren wir hier sozusagen auf hundert Broze/ Prozent Präsenz, äh, Arbeit eingestellt. Und wir haben uns zu jedem Mist, muss man sich heute, aus heutiger Perspektive fragen, warum eigentlich, haben wir uns irgendwo getroffen. Und was bin ich hier über das Areal des Unternehmen 8 gerannt. Und / und, ähm, von / von Termin zu Termin und mit Verspätung und, (I: Hm.) äh, keine Ahnung. Das / das Gute war, ich hatte ausreichend körperliche Bewegung am Tag, ja. Das war gut für mich. Ähm, aber ansonsten war das komplett / oder weitestgehend / Präsenztermine sind nicht per se sinnlos, um Gottes Willen, ja, // aber #00:24:47-7#

I: Ja. #00:23:39-0#

B: zu 80 Prozent ersetzbar (I: Ja.) durch virtuelle, äh, Treffen und virtuelle Abstimmungen. Und da glaube ich, zumindest kann ich mir gut vorstellen, dass Menschen mit körperlicher, ähm, Einschränkung / allein diese Rennerei (I: Hm.) fällt weg, die die gar nicht so gut, ähm, können. Ähm, oder, dass man von zu Hause aus arbeiten kann. Ähm, gerade wenn man eine Tätigkeit hat, die man am / am / am Computer verrichten kann. (I: Hm.) Ähm, und wenn man dann in seinem gewohnten Umfeld ist, wo man sozusagen seine Einrichtung so hat, dass man mit seiner Einschränkung gut klarkommt, ähm, dann kann / hat das schon einen Beitrag da für mehr Inklusion, (I: Hm.) ne, ähm, weil sozusagen die Einschränkung eine immer geringere Rolle spielt in der Ausübung der Tätigkeit. (I: Hm.) Das wäre jetzt so das, was ich mir jetzt oft spontan so zusammenreimen würde zu dem / zu dem Thema, was es auf jeden Fall erleichtern würde, gesamtgesellschaftlich, (I: Hm.) Ähm, (..) ja. Und klar, ähm / aber es bleibt dabei, ähm, (.) es / ich finde es gut, dass es / dass es, äh, diese Initiativen gibt, dass man immer noch mehr aufklärt. Weil selbst für jemanden / also ich behaupte schon, dass ich irgendwie dem Thema vergleichsweise offen gegenüberstehe. Aber ich weiß weiß Gott nicht alles. Also mir / allein was ich an dem einen Tag dazugelernt habe. Und ich stelle mir jetzt vor, ich würde mich intensiver noch mit dem Thema auseinandersetzen, das sind alles Themen, die ich noch nicht weiß, von denen ich keine Ahnung habe. Insofern ist es, glaube ich, gut, wenn man da noch sch/ immer noch die Energie, äh, aufwendet, ähm, da die Menschen zu dem Thema noch mehr zu / zu / zu sensibilisieren. Und was ich beeindruckend fand, ist die hohe absolute Zahl an Menschen mit Einschränkungen in Deutschland. Ich glaube, das war eine Zahl, die bewegte sich um die 10 Millionen von 80 Millionen, (I: Hm.) äh, Gesamtbevölkerung. (schluckt hörbar) Heißt doch, dass das eigentlich ein viel, viel größeres Thema ist, äh, als / als das, was wir so (I: Hm.) glauben. #00:25:48-2#

I: Hm (bejahend). (..) Meinen Sie denn, dass auch, ähm, gesellschaftlich da noch, (.) ja, viel passieren müsste? #00:25:57-9#

B: (atmet hörbar ein) (..) Weiß ich gar. Ähm, b/ also kann man natürlich auch nicht absolut beantworten. Ich erlebe es zum Beispiel selber, ähm, ein Familienmitglied hat eine geistige Behinderung. Und wir haben das, ähm, festgestellt, dass da irgendwas, ähm, (atmet hörbar ein) ist. Das heißt, sozusagen nicht ganz nor/ nor/ sozusagen sich so entwickelt, so normal, in Anführungsstrichen, wie / wie andere, äh, Kinder in seinem Alter. (schluckt hörbar) Ähm, und, ähm, ich kann nur sagen, dass / jetzt am eigenen Beispiel, ähm, was / äh, seitdem wir sozusagen / dann bis er Diagnose bekommen hat. Aber was wir sozusagen an / von / von / von staatlicher Seite oder gesellschaftlicher Seite an / an Unterstützung, ähm, bekommen, äh, und was wir auch für / für Anspruchsberechtigungen haben an Un/ Unterstützung, das finde ich in dem Fall jetzt sehr gut. Ich kann nicht sagen, wie es / ich kann nicht sagen, wie es für andere, ähm, Einschränkungen ist. Aber erstmal, äh, sozusagen, was man für / für / für Ansprüche hat, äh, auf Unterstützung, dass / äh, und / und wie einem geholfen wird. (I: Hm.) Man muss es natürlich in Anspruch nehmen. (I: Hm.) Aber, äh, was man da für Unterstützung erfährt, damit hätte ich nicht gerechnet. Also da war ich positiv überrascht. Ähm, es ist immer noch eine andere Frage, ob man dann die Unterstützung, die man / (schnalzt mit der Zunge) auf die man Anspruch hat, tatsächlich bekommt, (I: Okay.) weil es meistens dann an Personalmangel liegt. Weil es müssen auch Menschen da sein, die / die sozusagen diesen Unterstützungsbedarf tatsächlich auch geben, ähm, können. (I: Hm. Hm.) Aber ich finde, da muss man differenzieren. Weil erstmal ist, äh, finde ich, ähm, das ist ja das, was eine Gesellschaft leisten kann, das Thema zu erkennen und Institutionen einzurichten, die Unterstützungsbedarfe, äh, bereitstellen und sich darum kümmern, einfach, ähm, den Menschen zu helfen, die jetzt eine Einschränkung haben. Da kann ich jetzt erstmal an meinem persönlichen Beispiel sagen, ähm, da war ich positiv überrascht. Ähm, we/ weil ich ja auch Neuling in dem / in dem Thema war, ähm, was es alles gibt. Natürlich ist es / wird man niemals den Punkt erreichen, wo man sagt, jetzt ist es genug, ne? Das ist / das liegt in der Natur der Sache. Ähm, (.) insofern / (..) ob das gesamtgesellschaftlich, ähm, akzeptiert, äh, ist, äh / also ich glaube auch, dass man / dass man noch mehr, äh, tun muss. Aber ich / mir ist bis jetzt keiner sozusagen begegnet, (..) der jetzt, äh, gesagt hätte, das ist alles Nonsens und es / und es braucht es nicht. Also ich kenne jetzt keinen, der / der / der sagt, also dieses Inklusionsthema, das ist doch alles überbewertet und das braucht es nicht. Das ist aber in meinem Kosmos, ja, muss ich auch ehrlich sagen. Äh, also in meinem Umfeld, Bekanntenkreis, Kollegenkreis gibt es keinen, der diese Position einnimmt. Das hießt aber nicht, dass es diese Position nicht gibt. Das ist mir auch bewusst. #00:28:41-8#

I: Klar. Ja. Und was würden Sie sagen / vielleicht so ein bisschen allgemeiner jetzt nochmal vom Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt (B: Hm.) geschaut. Inwiefern würden Sie sagen, dass da auch ein Thema ist (räuspert sich) oder ausreichend (.) thematisiert ist? #00:28:59-0#

B: (atmet hörbar ein) Also ich (.) glaube, dass es / ähm, dass so eine Art, (.) ja, gesetzlicher / gesetzliche Zwangsbeglückung, würde ich es mal nenne, ja, ähm, finde ich gar nicht verkehrt. Weil das ist jetzt aus meiner beruflichen Erfahrung, das hat aber nicht nur mit Inklusion zu tun, sondern (atmet hörbar ein) es muss schon / es muss schon sein, dass der Staat gewisse Spielregeln setzt und Vorgaben macht. Ansonsten m/ auf Freiwilligkeit zu setzen, ist jetzt meine persönliche Erfahrung, (atmet hörbar ein) werden Unternehmen / (I: Hm.) also ja, Unternehmen rühmen sich dafür, dass sie Dinge freiwillig machen, aber mal ganz ehrlich, am Ende des Tages sind Unternehmen profitorientiert und das ist auch nicht per se schlecht, ähm, so. Ähm, aber, ähm, es braucht immer gesetzliche Vorgaben, damit Unternehmen was machen. Insofern finde ich es gut, dass der Gesetzgeber sagt, pass auf, ihr habt ge/ ihr habt gewisse Quoten zu erfüllen, so. Ähm, ob die ausreichend sind, das vermag ich nicht zu beurteilen. Dafür weiß ich zu wenig von dem Thema. Ähm, aber wenn es diese Vorgaben gibt, ähm, ja, dann werden sich Unternehmen, äh, da strecken müssen, ähm, diese zu erreichen. Ähm, und, (..) ähm, (.) glaube, nur so / nur so funktioniert das auch, den ersten Arbeitsmarkt, ähm, zu öffnen. (I: Hm.) Ähm, oder, dass das ein guter Weg ist. Natürlich kann man sagen, der Fachkräftemangel per se wird dazu führen, ähm, dass / dass / dass gut qualifizierte Menschen, ob sie nun eingeschränkt sind oder nicht, äh, genommen werden. Wie gesagt, (räuspert sich) für die Tätigkeiten, die wir hier haben, spielt es kaum / also in meinem Bereich kaum eine Rolle, ob jemand körperlich eingeschränkt ist oder nicht. (I: Hm.) Ähm, ob jetzt ein, was weiß ich, Ingenieur im / im Rollstuhl sitzt oder nicht, das ist für die Aufgabe, die er macht f/ fast / fast egal. (I: Hm.) Ähm, (schluckt hörbar) insofern haben Unternehmen gar nicht so sehr, äh, sage ich mal, die / die / die / die / die / wie drücke ich es jetzt m/ nicht falsch verstehe, aber sage ich mal, die / die Möglichkeit, da wählerisch zu sein, (I: Hm.) ja? Das ist mal das eine. Aber das andere, glaube ich schon, dass es da eine / einen gesetzlichen, äh, Zwangs / Zwang braucht, äh, gewisse Quoten einzuhalten. Und, wie gesagt nochmal, ob das ausreichend ist oder nicht, das vermag ich nicht zu beurteilen, weil ich da viel zu wenig von / von weiß. #00:31:10-0#

I: Hm (bejahend). (..) Wie würden Sie denn die anderen rechtlichen Rahmenbedingungen, also wie zum Beispiel ein Extraurlaub (B: Hm.) oder, ähm, Kündigungs/ besonderer Kündigungsschutz, (B: Ja.) wie würden Sie die beurteilen? #00:31:24-4#

B: (atmet hörbar ein) Also ich finde es an/ ich würde das als angemessen beurteilen. Ähm, ich weiß, (I hustet) äh, jemand mit / mit einer Schwerbehinderung hat zum Beispiel hier im Unternehmen, glaube, 35 / die haben fünf Tage mehr Urlaub im Jahr, glaube ich. (I: Hm, genau.) Äh, wir haben hier so standardmäßig alle 30 Tage und die haben 35 Tage. Das ist für mich persönlich jetzt kein / kein Grund irgendwie neidisch zu werden oder so, im Gegenteil. Ich finde es / ich finde das total okay. Also, ähm, weiß jetzt nicht, ob es den Menschen persönlich hilft, ähm, wie die sich damit fühlen. Vielleicht fühlen die sich auch gar nicht gut, dass sie sagen, na ja, hm (skeptisch), ich habe irgendwie 35 Tage und die anderen 30, ich habe mehr Urlaub als die anderen. Weiß gar nicht, ob die das gut finden, meine Kollegen, wenn ich häufiger nicht da bin. (I: Hm.) Das sind / können natürlich auch Gedanken sein, die da eine Rolle spielen. (I: Hm.) Hm (nachdenklich), kann ich nicht beurteilen. Aber ich, jetzt aus meiner Perspektive, ähm, habe mit solchen kleineren Vorteilen, die / die die haben, persönlich überhaupt gar keine (..) Schmerzen. Also / #00:32:24-6#

I: Und mit dem Kündigungsschutz? (räuspert sich) #00:32:29-1#

B: (atmet hörbar aus) Ähm, (...) (schnalzt mit der Zunge) eigentlich / eigentlich auch nicht. (..) Ähm, man muss dazu sagen, wir sind als / auch als halböffentliches Unternehmen ist das Thema, ähm, Kündigungsschutz oder Kündigung / äh, Kündigungsmöglichkeiten von Arbeitgeberseite per se / sind die Hürden sehr, sehr hoch. (I: Hm, okay. Ja.) Wage ich jetzt zu behaupten, dass jemand / ja, es ist wahrscheinlich mit einem Schwerbehindertenstatus nochmal einen Tick schwieriger, aber die Hürden sind hier intern schon sehr, sehr hoch. (I: Hm.) Ähm, (.) in / sodass ich glaube, in der Praxis macht es, zumindest jetzt was mein Themenfeld angeht, äh, (atmet hörbar ein) äh, keine / keine / äh, keinen großen Unterschied. (I: Hm.) Ähm, (.) ich finde grundsätzlich, wenn es zu einer Kündigung, äh, kommt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, hat das meistens Gründe, die dann in er / (.) in der Persönlichkeit liegen, ähm, in unterschiedlichen Auffassungen, ähm, weil dann die Chemie nicht mehr stimmt, weil das Verhalten nicht stimmt. Ähm, und / und / und das können Gründe sein, die können jemand treffen, der eine Einschränkung / auf jemand zutreffen, der keine Einschränkung hat, oder auf jemand, der eine Einschränkung hat. Das ist dann egal. Also / und dann sind die Hürden aber immer / immer sehr, sehr hoch, sich / sich von solchen Leuten, ähm, zu trennen. Also / aber das ist jetzt nur für mein Erlebnisfeld, äh, das, was ich wahrnehme, oder auf meinen / meinen, ja, Horizont, den ich habe, ähm, sehe ich da kaum einen großen Unterschied. Ich weiß natürlich, aber das kann ich nicht so gut beurteilen, äh, im / im / äh, wenn Sie jetzt im handwerklichen Bereich sind oder im körperlich arbeitenden Bereich, dann ist natürlich schon Thema, wenn / wenn jemand m/ eine Schwerbehinderung erlangt, ähm, und nicht mehr eingesetzt werden kann und im Prinzip keine Aufgaben mehr da sind, ist das Thema schon / schon schwierig. Ähm, aber dann / das ist ja auch wieder ein komplexes Feld, hat jemand eine Einschränkung erlangt, weil er gearbeitet hat, dann, finde ich, gibt es eine hohe moralische Hürde, (I: Hm.) ja, ähm, da eine Kündigung auszusprechen. (schluckt hörbar) Ähm, aber wenn / we/ wenn die Aufgaben nicht mehr wahrgenommen werden können für die jemand da ist und auch keine auf/ adäquaten Aufgaben da sind, dann ist es natürlich ein / ein Thema die / der f/ was für Arbeitgeber schon, ähm, belastend sein kann, klar. #00:34:53-9#

I: (.) Vielleicht noch eine Frage zum ersten Arbeitsmarkt. Würden Sie sagen, dass grundsätzlich der erste Arbeitsmarkt für, äh, jeden Menschen mit Behinderung oder mit Beeinträchtigung das Richtige / das Richtige sein sollte, jeder da hinkommen können sollte? #00:35:13-0#

B: (atmet hörbar ein) Hm (nachdenklich). Ja, es kommt auf die Beeinträchtigung an. Wenn es eine rein körperliche Beeinträchtigung ist, wo / äh, wo jetzt / vielleicht ist das auch schon wieder zu sehr Beeinträchtigung, aber jetzt spontane Antwort, (I: Hm.) ich würde sagen, wenn es eine rein körperliche Einschränkung ist, ja, logisch ist der erste Arbeitsmarkt, äh, der richtige. Why not? (I: Hm.) Dann g/ sind es halt Berufe, in denen halt nicht körperlich gearbeitet wird. (I: Hm.) So. Und da / nochmal, in meinem Horizont und meinem Kosmos, äh, kenne ich niemanden, der damit irgendein Problem hat, weil / dass jemand irgendwie eine körperliche Einschränkung hat und ein Kollege ist. Also (I: Hm.) wüsste ich nicht. Ähm, (.) schwieriger wird es natürlich bei / bei / bei, ähm, ja, geistigen Behinderungen. (I: Hm.) Das ist natürlich für den Arbeitsmarkt (.) mitunter schwieriger. (I: Hm.) Ähm, das kann ich mir schon vorstellen. (schnalzt mit der Zunge) Ähm, (...) ja, also da würde ich eher sehen, dass es / dass der erste Arbeitsmarkt schwieriger ist, weil halt viel doch einfach in dem Zusammenspiel / sage ich mal, die Leistung eines / einer Organisation oder einer Organisationseinheit, ähm, ist ja meistens sozusagen davon abhängig, äh, wie das Zusammenspiel zwischen den Kollegen und Kolleginnen ist. (I: Hm.) So. Und, ähm, ich glaube, dass es sehr, sehr schwierig ist, jemand mit einer geistigen Einschränkung zu / oder viel / also sehr / eher schwierig ist, zu integrieren (I: Hm.) und in das / in dieses Arbeitsleben mit zu integrieren im ersten Arbeitsmarkt als jemand mit einer körperlichen Einschränkung. Mit einer körperlichen Einschränkung ist komplett egal, ähm, aber bei einer geistigen Einschränkung, das glaube ich schon, dass das im ersten Arbeitsmarkt, äh, schwierig ist. Aber nochmal, ich weiß zu wenig von dem Thema, um mir da eine abschließende Meinung zu bilden. #00:36:58-3#

I: Ähm, (.) genau. Vielleicht nochmal, ähm, ein bisschen auf die kollegiale Zusammenarbeit, also so Teams, geguckt, ähm, jetzt auch in Bezug auf Neueinstellungen oder wenn man sich jetzt über Stellenbesetzungen Gedanken macht, ähm, würden Sie sagen, dass Behinderungen da schon / dass das Thema sozusagen eine Rolle spielt, wie man Teams zusammensetzt oder was das auch mit dem Team macht? #00:37:26-5#

B: Es kann natürlich was mit dem Team machen. Bei der Einstellung (..) muss ich ganz ehrlich sagen, das, was ich schon gesagt habe, da zählt die Qualifikation. Also wir s/ wir suchen jemanden, der gewisse Kompetenzen mitbringt, (schnalzt mit der Zunge) ähm, und da ist wirklich das / so trocken und abgedroschen wie das klingt, aber da / da / da gucken wir nur danach, ähm, hat der- oder diejenige die Kompetenzen, die wir jetzt gerade brauchen. (I: Hm.) So. Und, äh, ob er oder sie eine körperliche, ähm, Einschränkung hat und das würde aber bei der Wahrnehmung der Aufgabe nicht stören, (I: Hm.) insofern ist es dann völlig / also s/ sowas von egal, (I: Hm.) muss ich sagen, beim Einstellungsprozess. Da zählt wirklich nur, ähm, die / die Kompetenz und Erfahrung, die man mitbringt, und natürlich auch, ähm, die / ja, die Persönlichkeit, soweit man das im Vorstellungsgespräch halt beurteilen kann, ne? (I: Klar.) Das ist natürlich immer das Schwierigste, passt die Chemie, ähm, (schnalzt mit der Zunge) des Kandidaten oder der Kandidatin in die Gruppe, ähm, in der er oder sie arbeiten soll. Die / die Fragen stellt man sich ja grundsätzlich, ähm, in einem Bewerbungsgespräch, ähm. Aber, äh, der / äh, eine körperliche Einschränkung ist da wirklich bei der Abwägung / (..) ich hatte den Fall noch / (.) noch nie so richtig. (I: Hm.) Aber es würde wirklich keine / (I: Hm.) Ich wüsste nicht, warum da seine Rolle spielen sollte. (I: Hm.) Und ich kann mir auch nicht vorstellen, dass es tatsächlich dann, äh, zum Problem wird zwischen den Kollegen. Das / das glaube ich nicht. #00:38:49-3#

I: Und, äh, mit psychischen Einschränkungen, was / (.) wie sieht es da aus? Oder auch im Hinblick auf die Kolleg\*innen, die dann später zusammen arbeiten, meinen Sie, dass das da schwieriger // wäre? #00:39:08-8#

B: Ja, // das wäre schwieriger. Das kommt natürlich auch immer drauf an, welche psychische Einschränkung das ist. Und das ist ja extrem vielfältig. (I: Ja, klar.) Aber das glaube ich ganz einfach, das / das wird / äh, wird schwieriger. (.) (atmet hörbar ein) Weil eben / es ist ja per se schon / (.) also erstmal, wo fängt die psychische Einschränkung an, wo hört sie auf. (I: Hm. Hm.) Schon ein schwieriges Feld. Ähm, und dann ist es schon so, dass das auch die Konflikte innerhalb von Teams / die rühren ja meistens, sage ich mal, aus unterschiedlichen Ansichten oder Einstellungen der Aufgabe gegenüber oder, oder, oder her. Und das / un/ und das ist schon, ich sage es mal etwas flapsig, schon bei / bei Menschen ohne (..) (I: Hm.) diagnostizierte, äh, psychische Einschränkung / birgt eine Menge Konfliktpotenzial. Und das kann ich sagen, ähm, aus persönlicher Erfahrung als Führungskraft, da, wo ich persönlich am meisten Stress habe in meiner Aufgabe als Führungskraft, ist es, zwischenmenschliche Konflikte zu moderieren. (I: Hm.) I/ mit / bei Sachthemen, da kann es nie genug geben, ja, ist überhaupt kein Thema. Ja, das ist auch irgendwie anstrengend, da Lösungen zu finden, aber das, was mir den Schlaf raubt (I: Hm.) als Führungskraft, wo / wo es mir auch / (atmet hörbar ein) wo ich denke, boah, muss das sein, äh, oder wo es mir wirklich an die Nieren geht, das sind zwischenmenschliche Themen. Und die gibt es schon so genug. (I: Hm.) Ähm, (schnalzt mit der Zunge) und wenn ich mir dann vorstelle, wir haben jetzt jemanden mit einer psy/ psychischen Einschränkung, die vielleicht nicht sichtbar ist, die ich auch nicht kenne, die in dem Team Unruhe stiftet, dann / dann wird es komplett / oder was heißt in dem Team Unruhe stiftet, ist falsch, aber dass da/ die / die einfach zu / zu / zu Spannungen, äh, führt und wo man nicht weiß, wo das herkommt. Was / nochmal, ich wiederhole mich, was per se schon schwierig ist, äh, herauszufinden, äh, wo kommen denn diese zwischenmenschlichen Konflikte her. Manchmal würde ich mir wünschen, ähm, man würde bei / das ist hier mein persönlicher Ko/ emotionaler Ausbruch kurz, (I lacht) dass die Leute einfach nur ihre Emotionen abstellen und ihre Arbeit machen. Ich weiß, das funktioniert nicht, aber ich übertreibe, um zu verdeutlichen, ja? (I: Hm.) Arbeitet doch einfach an der Sache und kürzt mal bitte eure Emotionen raus, weil die könnt ihr dann nach Feierabend / so, dann hätten wir alle viel weniger Stress. (I: Hm.) Weil viele / viele / warum werden Themen verschleppt, warum werden keine Ergebnisse erzielt? Rührt meistens daher, dass es irgendwo menschelt. (I: Hm. Hm.) Ist / ist meine Erfahrung. (I: Hm.) Ähm, weil wenn die alle an einer Sache arbeiten würden, äh, wäre es immer noch kompliziert genug, ähm, aber wir wären deutlich schneller und effektiver unterwegs. (schnalzt mit der Zunge) So, und wenn ich mir jetzt noch vorstelle, wir haben dann noch, (atmet hörbar ein) ähm, (.) Kolleginnen und Kollegen drin, wo der ein oder andere eine psychische Schwierigk/ Einschränkung hat, die sich möglicherweise auch noch auf den Job und das Zusammenarbeiten auswirkt, (I: Hm.) (atmet hörbar ein) das stelle ich mir schwierig vor, muss ich ganz ehrlich sagen. Auch wenn das jetzt nicht die politisch korrekte Antwort ist. #00:42:07-1#

I: Hm (bejahend). (lacht) Darum geht es auch nicht. (lacht) Ähm, (räuspert sich) vielleicht noch eine begriffliche Frage. (B: Hm.) Ich habe zwar jetzt Menschen mit Behinderungen gesagt, Sie haben Einschränkungen benutzt. Es gibt ja auch behinderte Menschen. (B: Hm.) Gibt es irgendeinen Begriff, den Sie bevorzugen? Und können Sie das begrün/ begründen? Oder den Sie für angemessen halten einfach. #00:42:28-1#

B: (atmet hörbar aus) Also ich habe auf dem Seminar gelernt, (..) dass es dazu auch keine / äh, keine einheitliche (atmet hörbar ein) Meinung, ähm, der Betroffenen gibt. Einige sagen, was soll diese / äh, was sollen diese Euphemismen, ja, ständig irgendein neuer politischer Begriff. Am Ende des Tages, äh, ist man behindert, ähm, oder man wird behindert oder ist eingeschränkt oder eben nicht. Äh, ich glaube, das / äh, ich glaube, Einschränkung oder Behinderung ist das, worauf sich die meisten, / das / was ich wahrgenommen habe, ähm, irgendwie verständigen können und, dass es eher schwieriger ist, (.) das noch irgendwie zu / schön zu färben. (I: Hm.) Also das habe ich auch mitgenommen. Das sagte eine Teilnehmerin dort, ähm, die sagte, ja, am Ende des Tages, was / was soll da dieses Drumrumgerede, ja? Ja, ich kann nicht sehen, ist so. Bin blind, muss ich damit umgehen. Ähm, muss man ja nicht drum rum reden. Also fand ich auch sehr pragmatisch irgendwie. Und / (I: Ja.) ja, und ich habe / habe auch gelernt, es gibt / äh, da / die sind sich auch nicht / also, was heißt die, ja? Dadurch, dass das Themenfeld so vielfältig ist, ist ja nicht die eine Gruppe, die sich jetzt auf irgendeinen Code verständig und den alle anderen zu akzeptieren haben. Also die haben ja auch unterschiedliche Interessen. (I: Hm.) Ja, also ich verwende den Begriff, ja, Einschränkung. Ist, glaube ich, am / am neutralsten. (I: Hm.) Aber ist schon wieder so neutral, dass es auch immer schwierig ist, wo fängt das an, ja? (lacht) Also / (I: Hm.) Und was ist schon normal? Also / #00:43:55-6#

I: Das stimmt sowieso. (lachend) Das ist sowieso die Frage. (B: Genau.) Ja. Ähm, einmal vielleicht noch ein bisschen zu f/ dem Thema Vorurteile und Bewusstseinsänderung. Also das ist ja auch / Bewusstseinsänderung ist ja auch so ein Ziel sozusagen (B: Hm.) des Projekts. Ähm, ja, inwiefern würden Sie sagen, dass es Vorurteile gibt, Bewusstseinsänderungen nötig sind? Können die überhaupt durch so eine Maßnahme, also jetzt so Ausstellungen oder Seminar, angeregt werden? Oder braucht es vielleicht gar keine Bewusstseinsänderungen? #00:44:31-8#

B: Doch, die braucht es schon. Man hat schon / es gibt schon Vor/ Vorurteile, die / die einfach per se da sind, die meistens aber auch daher re/ herrühren, ähm, wie begegne ich jemand mit einer Einschränkung. (I: Hm.) Ähm, ne, wie spreche ich den richtig an. Ähm, also diese Berührungsängste. (I: Hm.) Ähm, dass man / (..) ähm, dass man nochmal / das eine ist sozusagen in der Theorie in so einem Seminar zu lernen, (I: Hm.) äh, wie man damit umgeht. Ich glaube, das / (.) das meiste regelt sich aber / oder das meiste kann man im täglichen Leben dann lernen. Also selbst wenn man so ein Seminar macht / also es ist auf keinen Fall schädlich, ja? Aber ich glaube, wa/ und es ist auch auf jeden Fall erstmal gut, wenn man sozusagen nochmal / ähm, nochmal Sensibilisierung zu dem Thema ist niemals verkehrt, immer richtig. (I: Hm.) Ähm, ob es jemanden dazu / und, äh, ich habe auch gelernt, es / es gibt auch kein komplett richtig oder es gibt au/ es gibt natürlich ein komplett falsch, aber es gibt niemals irgendwie ein komplett richtig, ähm, in dem Umgang und in der Ansprache oder diese Berührungsängde/ Ängste abzubauen. Man muss es dann einfach machen, (I: Hm.) glaube ich. (.) Also man kann so viel in der Theorie lernen, wie man will, ähm, das ist dann der tägliche Umgang, das / das ist der / der es dann tatsächlich / der dann tatsächlich den / den / den / den / den Schalter (I: Hm.) bewegt. #00:45:54-8#

I: Ja. (..) Vielleicht noch eine Extrafrage, (B: Hm.) weil Sie jetzt ja hier auch für die Gebäude zu/ zu/ (B: Ja, genau.) zuständig sind. // Die kann ich jetzt den anderen meistens nicht stellen. Wie dann denn #00:46:02-4#

B: Ja. Ja. Nee, genau, richtig. // #00:46:02-4#

I: Barrierefreiheit (B: Ja.) hier // eine Rolle spielt. #00:46:02-4#

B: Ist / ist / // das ist ein Thema, äh, selbstverständlich. Ähm, (schluckt hörbar) und, äh, das ist natürlich / das beachten wir bei a/ also erstmal gibt es da auch gesetzliche, ähm, (I: Hm.) Vorschriften. Es gibt aber auch Empfehlungen. (I hustet) Es gibt auch viel Grau, ja, äh, was wir / was wir zu tun haben als Bauherr, äh, um, ähm, auf Barrierefreiheit Rücksicht zu nehmen. Ähm, (schluckt hörbar) sodass das für uns ein permanentes, äh, Thema ist. Also bei / bei Neubauvorhaben, ist natürlich klar, (I: Hm.) äh, ha/ ha/ halten wir die Regeln ein und versuchen auch ein Stück weit darüber, ähm, hinaus zu gehen. Äh, dann haben wir natürlich hier als Unternehmen 8 / oder das trifft ja nicht wie viele, ne, das ist jetzt / das Allerwenigste ist ja Neubau. Wie / Sie haben im Anlagenbestand, im Infrastrukturbestand, äh, damit zu tun. (atmet hörbar ein) Ähm, und da, äh, beschäftigen wir uns auch damit, dass wir sozusagen sukzessive nachrüsten, ne? Es gibt halt Budgetzwänge, Umsetzungszwänge, also man kann nicht alles auf einmal machen. Ähm, aber das Thema ist / äh, ist bei uns auf jeden Fall / ähm, (atmet hörbar ein) bei uns in der Hochbauabteilung, äh, die wir haben, (I: Hm.) (schnalzt mit der Zunge) äh, dort ist das Thema angesiedelt, Barrierefreiheit. (I: Hm.) Ähm, und, ähm, es gibt ja auch, äh, von Stadt C, äh, Initiativen, auch die, äh, öffentlichen Gebäude auf Barrierefreiheit, äh, sage ich mal, zu untersuchen und Verbesserungspotenziale aufzuarbeiten. Da machen wir auch mit selbstverständlich. Ähm, haben jetzt auch in den letzten, ähm, Jahren schon einiges, ähm, optimiert. (I: Hm.) Ähm, wohl wissend, dass wir niemals den Stand erreicht haben werden, wo jetzt alle sagen, so jetzt seid / man / man wird immer was finden, wo man sagt, das ist aber noch nicht korrekt. Und, ähm, das muss ich Ihnen natürlich überhaupt nicht erzählen, aber, sage ich mal, Laien, die verbinden mit Barrierefreiheit einfach noch immer, dass es keine Stufen gibt und, dass alles per Aufzug erreichbar ist. Aber Barrierefreiheit ist so viel mehr. (I: Hm.) Ähm, wenn Sie durch das Areal gehen, ähm, sehen Sie zum Beispiel an den / an den Schiebetüren und an den Drehtüren, ähm, haben wir jetzt diese / diese optischen Markierungen gemacht. (I: Ah.) Das ist gerade eine Initiative jetzt gewesen aus dem / aus dieser, (atmet hörbar ein) ähm, dass wir sozusagen nochmal uns checken und prüfen, was wir machen können. Also Sie sehen jetzt überall diese / diese grau-schwarzen weißen, ähm, Streifen, die wir sozusagen aufgeklebt haben auf a/ auf Sichthöhe, (I: Ah, okay.) um einfach bei / bei transparenten Türen einfach sozusagen für / für sehbehinderte Menschen da nochmal einen Kontrast, ähm, zu schaffen. Ähm, das haben wir jetzt gerade das letzte Jahr gemacht und das machen wir sukzessive gerade weiter. Das ist / a/ was mir spontan einfällt. Also ja, das Thema ist bei / bei uns hier im Baubereich tatsächlich richtig, (I: Ja.) ähm, angesiedelt. #00:48:52-7#

I: (..) Genau, hatte ich mir (B lacht) gedacht, deswegen musste ich das (B: Genau.) nochmal schnell mitnehmen. (B: Ja, auf jeden Fall.) Genau. Dann komme ich eigentlich auch schon zum Ende. Wir haben / äh, oder ich habe da nochmal so ein paar exemplarische hypothetische Konflikt/ oder potenzielle Konfliktsituationen. (B: Hm.) Vielleicht können Sie da einfach, ja, dazu Stellung nehmen. Ähm, das erste wäre, wenn Sie in Ihrem Team oder in Ihrem Bereich die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung erhöhen sollen und es auch irgendwie eine Zielvorgabe gibt, (B: Hm.) was würden Sie machen? (B: Hm.) Wie finden Sie das? Wie setzen Sie es um? #00:49:23-0#

B: (..) Also das wäre jetzt tatsächlich eine Herausforderung. Also wenn jetzt jemand sagt, du musst jetzt, ähm, keine Ahnung, auf so und so viel Prozent, äh, gehen, hm (nachdenklich), das wäre deswegen / also es wäre nicht eine Herausforderung, we/ äh, weil ich jetzt sage, oh Gott, wie s/ äh, jetzt muss ich hier noch jemanden inkludieren, ja? Das wäre nicht das Problem. (lacht) Das Problem ergibt sich einfach daraus / ähm, (..) oder es muss / muss halt / also das ist betriebliche Praxis, ja? (I: Hm.) Also wir haben halt alle einen / einen Personaldeckel bekommen, ja? Also das heißt, wir haben eine gewisse, äh, Anzahl an / an FTEs, wie wir sagen, Full Time Equivalents. (I: Ah, okay.) Klingt etwas unromantisch, aber sozusagen an, (atmet hörbar ein) äh, sage ich mal, Personalkapazität, die wir hier vorhalten, äh, dürfen. So. Wenn jetzt jemand sagen würde, (I hustet) du musst das jetzt erhöhen, würde ich erstmal sagen, okay, also entweder brauche ich Zeit, weil ich werde deswegen niemanden rausschmeißen, (I: Hm.) ja? Kann ich nicht, also, äh, will ich auch nicht. So. Das heißt, ich müsste erstmal sozusagen diesen Deckel erhöhen oder ich kriege Zeit bis natürliche Fluktuation da ist. Und dann / (I: Hm.) und dann ist aber eher sozusagen die / d/ die Hürde, die ich vorhin schon mal gesagt habe, die Hürde ist, ähm, bei einer Einstellung, ähm, jemanden zu finden, der überhaupt die Qualifikation hat, die wir brauchen. (I: Hm.) So. Klar, aber wenn jetzt jemand sagt, du musst jetzt, ähm, die nächste frei werdende Stelle eines Architekten beispielsweise mit jemandem mit einem / mit Schwerbehinderung, äh, vergeben, (I: Hm.) äh, ja, dann, äh, w/ würde ich erstmal kurz schlucken. Ist jetzt nichts, was unmöglich wäre, wenn ich denn die Stelle hätte, (I: Hm.) und würde mich auf die Suche begeben. Äh, ich weiß gar nicht, ob man das überhaupt so ausschreiben darf. Ähm, das kommt ja noch hinzu. Äh, es gibt ja allgemeine Gleichbehandlung und, ja, Schwerbehinderung darf man bei ge/ gleicher Qualifikation vorziehen, (I: Hm. Hm.) (schnalzt mit der Zunge) das schon. Aber ich dürfte jetzt ja eigentlich nicht ausschreiben, ich suche jetzt jemand nur mit einem Schwerbehindertenaus/ also da wäre ich schon / da würde ich mich jetzt rein praktisch fragen, wie ich das machen sollte. In der Sache selber, äh, würde ich sagen, ja, gut, dann is/ dann ist es halt so, (I: Hm. Hm.) weil ich nochmal einen Geschäftsbereich habe, wo das eigentlich ganz gut geht, so. Aber ich wäre mit der praktischen Umsetzung / hätte ich ein paar Fragezeichen. (lacht) #00:51:41-2#

I: Okay, dann die nächste Frage. Wenn sich jetzt einer Ihrer Mitarbeiter\*innen über die mangelnde Leistung eines Kollegen oder einer Kollegin mit einer Einschränkung (B: Hm.) beschweren würde, was würden Sie (B: Hm.) tun? (räuspert sich) #00:51:53-2#

B: Also ich würde mir schon erstmal anhören, ähm, (.) was er oder sie sozusagen da vorbringt. (I: Hm.) Ähm, (...) dann / dann würde ich sozusagen auch unabhängig von der / von der / (atmet hörbar ein) von der Einschränkung oder Behinderung, äh, würde ich mir auch die Perspektive des anderen, ähm, anhören. Weil ich würde das zunächst mal unter zwischenmenschlichem Konflikt verbuchen, so. Und dann würde ich per se / würde ich sowieso erstmal beide / beide Seiten, ähm, hören wollen. Ähm, (schnalzt mit der Zunge) um dann sozusagen m/ an einer / an einer Lösung zu arbeiten. Es ist jetzt sehr abgehoben, ja, oder sehr abstrakt. Ähm, aber so würde ich sowieso vorgehen. Ähm, (schnalzt mit der Zunge) abgesehen davon würde ich es gut finden, wenn die das untereinander regeln. Aber es wird der Punkt kommen, wo / wo ein Mitarbeiter sagt, so ich habe es jetzt probiert, ich komme nicht weiter, ne? Dann wenden die sich natürlich eine Ebene höher. Das ist auch klar. (atmet hörbar ein) Ähm, aber dann würde ich schon f/ schauen, dass ich beide Perspektiven einmal höre, (atmet hörbar ein) ein gemeinsames klärendes Gespräch, ähm, dann, äh, initiieren. Wenn es natürlich eine Situation ist, hm (nachdenklich), (..) wo man ganz klar sagen kann, (unv. #00:53:10-0#) Einzelfallabhängig, ne, wo man ganz klar sagen kann, der oder diejenige Kollegin ist halt nicht so leistungsfähig und das ist ganz klar auf Einschränkung zurückzuführen, dann würde ich natürlich versuchen, Verständnis (I hustet) zu erzeugen (I: Hm.) bei demjenigen, der sich beschwert. (atmet hörbar ein) Ich muss aber auch sagen, ich hatte auch schon den Fall, ähm, (schluckt hörbar) (schnalzt mit der Zunge) dass Kollegen kamen, Kolleginnen und Kollegen, das war eine kleinere Gruppe von / von drei, vier, die sagten, wir können mit dieser Mitarbeiter/ mit dieser Kollegin nicht, (.) die offensichtlich eine psychische (I hustet) Einschränkung hat. (I: Hm.) Ich aber kein Mediziner bin und sie auch keine Hilfe annimmt. Und das war / das ist halt echt ein Dauerkonflikt. Und den haben wir erstmal / oder haben wir erstmal so gelöst, dass wir die f/ wie in der / klingt jetzt ein bisschen hart, wie in der Grundschule voneinander getrennt haben. (I: Hm.) Weil die konnten nicht zusammenarbeiten, weil die haben sich / äh, die eine Kollegin fühlte sich von der anderen ständig verfolgt und die anderen haben gesagt, ey, wir / wir machen der nichts, aber die terrorisiert uns dauernd, ja, und wir kommen nicht / wir können nicht arbeiten, weil die uns ständig über die Schulter schaut und uns mit dem Handy filmt. Also weil sie sich von uns verfolgt fühlt oder wie auch immer. Also das war wirklich / das hat die Arbeitsatmosphäre komplett zerstört. (I: Hm.) Und, äh, da haben wir dann, äh, tatsächlich mit der / mit der / (atmet hörbar ein) äh, und es gab sozusagen kein / keine / keine Möglichkeit mehr, mit den beiden Parteien zu sprechen, weil das war dann sowieso immer vier gegen eine, so. (I: Ah, okay.) Aussage gegen Aussage. (schnalzt mit der Zunge) Und die haben es auch versucht und d/ das war zerrissen, so. Ging nicht mehr. Ähm, (schnalzt mit der Zunge) und da musste ich dann eine Entscheidung treffen, zu sagen, so, liebe Frau XY, Sie sitzen jetzt nicht mehr bei den Kollegen. (I: Hm.) Das ist halt das Recht, was ich als Arbeitgeber habe, (I: Hm.) äh, einen Arbeitsplatz zuweisen. Die Aufgaben haben wir dann nochmal sauber getrennt, dass sozusagen da auch keine Berührungspunkte mehr waren. Also jeder hat dann sozusagen sein Themenfeld gehabt. Die Themenfelder voneinander getrennt. (atmet hörbar ein) Ähm, und auch dann räumlich voneinander getrennt. (I: Hm.) So. Das ist jetzt keine Situation, auf die ich furchtbar stolz bin oder die mich irgendwie / die alle Parteien glücklich macht. Nur ich (I hustet) muss dann eben abwägen, ja, wenn / wenn / äh, wenn in einer / in einer Abteilung von fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (.) a/ vier sagen, das geht nicht, und es geht nachweislich nicht und es stört die Arbeit, ähm, und / (atmet hörbar ein) dann muss ich da irgendwie reagieren. (I: Hm.) Und dann musste ich zu der Lösung greifen. Das war so. #00:55:34-4#

I: (schnalzt mit der Zunge) Würden Sie denn sagen, jetzt nochmal zu dem Fall, dass / dass die Einschränkung (B: Hm.) sozusagen Auslöser, Ursache war (B: Hm, okay. Hm.) oder, dass es mit/ zwischenmenschlich war? Manchmal ist das ja auch / also ich meine, weil Sie bisschen von Außensicht das ja (B: Hm.) angucken konnten. #00:55:49-8#

B: In dem Fall / äh, i/ in diesem konkreten Fall, den ich jetzt gerade gesagt habe, äh, (..) war es das Zwischenmenschliche, was aber (..) nach meiner Meinung (.) auf die psychischen Schwierigkeiten der Mitarbeiter zurückzuführen war. (I: Hm.) Ähm, aber das wäre anmaßend, das / ich bin kein Mediziner, so. Ich kann nur sehen, was ich da als / ähm, als Führungskraft der Truppe sehe und meine Verantwortung, die ich habe, gegenüber allen. (I: Hm.) Und, äh, es war eine Situation, sie konnte nicht mit den anderen zusammenarbeiten und die anderen konnten nicht mit ihr zusammenarbeiten. So, für sie war es aber trotzdem schwierig, von den anderen getrennt zu werden, weil sie sich das als Niederlage / als Niederlage wahrgenommen hat. Aber auf meine Frage, ob sie mit den anderen zu/ zusammenarbeiten möchte, das hat sie auch verneint. (I: Hm.) Und irgendeine Entscheidung musste ich treffen. Und natürlich, äh, schaue ich, äh, dass sind mir die vie/ die anderen vier auch sehr wichtig, dass die auch, äh, eine gute Arbeitsatmosphäre haben, in der sie ihre Arbeit verrichten könnten. Und dann musste ich eben, äh, diese Entscheidung treffen. Und, ja, ich glaube, es ist auf diese / (.) auf eine psychische Einschränkung zurückzuführen, weil die Schwierigkeiten der / der / der Kollegin darin bestehen, dass, egal wer um sie herum ist, und das waren / betrifft auch andere, die nicht direkt mit ihr zusammenarbeiten, sie fühlt sich von denen gemobbt, verfolgt, ähm, ver/ benachteiligt, wie auch immer. Und, ähm, das ist nichts, was nur sozusagen gegenüber den vier Kollegen der Fall war, sondern auch gegenüber allen anderen. Und deswegen versteige ich mich zu meiner persönlichen Einschätzung, dass dahinter ein Muster steht. (I: Hm.) So. Und ich habe auch mit ihr darüber gesprochen, (schluckt hörbar) ähm, dass das ja eine unglückliche Situation ist. Und sie leidet auch sichtbar d/ äh, darunter, auch / auch wenn das jetzt schon ein paar Jahre her ist. (I: Hm.) Ähm, (..) aber auf mein / ich kann ja nur Hilfe anbieten und sagen, wir haben eine Betriebsärztin, da kann sie sich hin wenden, wenn sie Schwierigkeiten hat. Ähm, hm (nachdenklich), wir können auch gemeinsam zum Betriebsrat gehen, um eine g/ Lösung zu erarbeiten, aber im Moment sehe ich einfach nicht, dass d/ ich die wieder zusammenführen kann, weil das nur Unfrieden gibt. Auf meine, äh, Fragen, was sie denn gerne hätte, äh, d/ oder die Frage, was / was sein müsste, damit sie sich wohlfühlt, antwortet sie mir immer nur, äh, wie es nicht so sollte. Also ich / so, wissen Sie? Das / (I: Ja.) das sind. Und ich glaube einfach, dass / dass dahinter / dass sozusagen das nicht bloß an ihrer Persönlichkeit liegt, sondern, dass sie tatsächlich da irgendeine Art von psychischer Einschränkung hat. Aber das geht mir zu weit. Da / (I: Hm, klar.) das ist nicht meine Rolle. (I: Ja, ja.) Und da habe ich auch nicht die Qualifikation für, muss ich ganz ehrlich sagen. #00:58:45-9#

I: Ja. (..) Okay, dann nochmal hypothetisch. (B: Hm.) Kann man jetzt wieder auf den Fall beziehen, aber wir (B: Hm.) können es ja nochmal hypothetisch machen. Wenn es sozusagen umgekehrt wäre, (B: Hm.) dass sich, ähm, ein Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin mit einer Behinderung oder mit einer Einschränkung über mangelnde Rücksicht oder gar (B: Hm.) diskriminierendes Verhalten (B: Hm.) eines Kollegen oder einer Kollegin beschwert. #00:59:10-9#

B: Äh, das ist / das ist ja dann schon ein harter Vorwurf. (I: Hm.) Äh, dem / dem muss ich dann, ähm, nachgehen. Auch da muss ich mir natürlich / ähm, (.) muss ich mir natürlich da ein umfassendes Bild v/ äh, verschaffen. Also ich finde, (atmet hörbar ein) auch das ist wieder eine extreme Abwägung. Also wenn jemand kommt / ähm, und es hängt natürlich auch von / von der Person ab, die das vorbringt. Ähm, (..) und wenn es jemand ist, wo ich weiß, äh, die kommt mit allen anderen auch gut klar und ist auch glaubwürdig und so weiter, ja, also / erstmal würde ich das per se sowieso ernst nehmen. (I: Hm.) Aber da muss man natürlich auch / auch / auch bewerten, von / von wem kommt das. Und natürlich muss man dem nachgehen. Ähm, und wenn sich das dann als wahr herausstellt, also (atmet hörbar aus) das ist dann schon abmahnungswürdig, mindestens. (I: Hm.) So. Also da muss ich dann auch zur / da würde ich auf jeden Fall auch die Personalabteilung, ähm, einschalten, dass wir das / ähm, (atmet hörbar ein) dass wir dazu auch eine, ja, eine gewisse Aktenlage, äh, schaffen. Ähm, wenn sich das tatsächlich / und / und wenn sich das dann tatsächlich bewahrheitet, dann / ähm, bewahrheitet, dann ist es mindestens mal a/ a/ abmahnungswürdig, so würde ich sagen. Ja. Weil das ist nichts, was man / was man (I hustet) dulden kann. Also wenn es jetzt wirklich in dem Fall ist, dass / dass jemand da jemanden, äh, benachteiligt oder / oder / oder beleidigt, äh, aufgrund seiner / seiner körperlichen Einschränkung und es stellt sich als wahr heraus, dann ist mindestens eine Abmahnung, ja. (..) Also das kann man so nicht stehenlassen. Also das / dann / (I: Ja.) Vor allem, das ist ja auch / und meistens kriegen ja das dann die Kollegen auch mit, (I: Hm.) ähm. Und ich finde, da ist man / also erstmal ist man sowieso in der Pflicht, da dieses Unrecht, sage ich mal, ähm, ja / beseitigen kann man es nicht mehr, aber sozusagen, das zu ahnden. Und dann ist man aber auch in der Pflicht gegenüber der / der Belegschaft, äh, da auch ein klares Zeichen zu setzen, dass / dass hier im Hause so ein Verhalten jetzt im Beispiel, ja, nicht geduldet wird. (I: Hm.) So leid es mir dann tut. #01:01:11-2#

I: Hm (bejahend). Ja. (..) (atmet hörbar ein) Gut. Dann / wenn Sie abschließend noch irgendeinen Gedanken, irgendwas haben, was Sie uns mit auf den Weg nehmen / geben wollen oder vielleicht noch zum Projekt abschließen/ ein abschließender Gedanke, dann würde ich Ihnen hiermit nochmal das Wort übergeben. #01:01:31-8#

B: (beide lachen) Das kommt jetzt spontan. Also mich würde tatsächlich / ähm, mich würde tatsächlich interessieren, ähm, die / die / auch die Online, äh, Befragung und so weiter. (I: Hm.) Also mich würden schon die / die Ergebnisse interessieren, ähm, sei es jetzt für / für / für unser Unternehmen oder auch generell, äh, wie / wie Teilnehmer, äh, das / das sehen. (I: Hm.) Ähm, weil nochmal, ich lebe jetzt hier nur in meiner eigenen Blase, so. Und, ähm, das würde mich in der Tat interessieren, äh, wie / wie / wie da so die Einstellung, ähm, ist, äh, um einfach sich selbst einzuschätzen. Also sind wir ganz hinten dran, sind andere viel weiter, (I: Hm.) ähm. (schluckt hörbar) Wie ist so der / der / der / die generelle Einstellung zu dem Thema auf / auf dem Arbeitsmarkt. Also das würde mich tatsächlich interessieren, wenn es da die Möglichkeit gäbe, sage ich mal, dort, äh, eine ge/ eine anonymisierte Auswertung zu bekommen, da / da wäre ich wirklich interessiert, äh, dran. Also / #01:02:33-4#

I: Das nehme ich mit. (lacht) (B: Ja.) Gut, dann (B: Gut.) mache ich aus. (B: Ja.) #01:02:34-5#