**2023\_X\_2.WAV**

I: (Mikrofon wird positioniert) (unv #00:00:01-0#) bisschen da rüber. (.) Genau. Vielleicht können Sie als Einstieg einmal kurz, damit wir das auch so / den Zusammenhang wissen, einmal so ein bisschen zu Ihrer Position hier im (B: Hm) Unternehmen was sagen einfach, damit wir wissen, wozu / wofür Sie so zuständig sind. #00:00:20-8#

B: Ich habe nach dem Studium hier direkt angefangen. Habe also mit geholfen, Produkte zu entwickeln, (I: Hm.) aber mehr so von der vertrieblichen fachlichen Seite her, nicht von der technischen Seite her. Und, äh, habe dann auch mit meinem Team daran gearbeitet, diese Produkte einzuführen bei Vermittlern im Außendienst und Beratern. Wir haben sie geschult, betreut, Anforderungen eingesammelt und das wieder eingebracht in den Weiterentwicklungsprozess dieser Außendienstsoftware. Seit fünf Jahren bin ich in einem anderen Bereich unterwegs. (I: Hm.) Äh, mein Team ist relativ klein. Also das Unternehmen 11 ist ja so die Dachmarke, aber da drunter gibt es auch noch eigene Marken mit einem eigenen Namen. Und es gibt / hier am Standort B und D gibt es eine weitere Abteilung. Das ist so meine / meine Aufgabe. Aber ich bin schon länger hier im Unternehmen (I: Ja.) und immer hier (I: Ja.) in diesem Haus hier. (I: Hm.) Das ist hier sozusagen mein // Zuhause im warhst/ #00:03:37-7#

I: Zweites // Zuhause. (lachend) #00:03:37-7#

B: im wahrsten Sinne des Wortes. Also ich war auch schon mal in anderen Häusern. (I: Ja.) Äh, also insgesamt gesehen war ich auch nicht die meiste Zeit in diesem Haus, aber jetzt bin ich wieder hier, also back to the Roots sozusagen. Das ist das älteste Gebäude hier. Na gut, aber ich will jetzt nicht ab/ abschweifen. (I lacht) Da könnte ich zwei Stunden referieren. #00:03:37-7#

I: Genau, dann kommen wir doch zum Führungskräfteseminar, (B: Hm.) an dem Sie ja teilgenommen hatten. (B: Ja.) Vielleicht erstmal so als Einstieg, wenn Sie sich jetzt daran zurückerinnern, ob es irgendwie was gibt, was Ihnen / oder was so Ihr Eindruck des Seminars ist, was Ihnen in Erinnerung geblieben ist. #00:03:53-9#

B: Ich wollte erst gar nicht teilnehmen, weil das bei mir an dem Tag, äh, zeitlich nicht so gut gepasst hat. Und dann habe ich mich ein bisschen überreden lassen von einer netten Kollegin, die gesagt hat, magst du nicht doch dazukommen, äh, das ist bestimmt ganz interessant. Und dann habe ich das ja auch gemacht und war auch ganz froh, dass ich es gemacht habe. (I: Hm.) (schnalzt mit der Zunge) Ich war am Anfang ein bisschen enttäuscht, weil es nicht so ein großer Kreis war. Also ich habe da mit mehr Resonanz gerechnet. Wir waren ja, (atmet hörbar aus) ein überschaubarer Kreis. Wie viel sind wir gewesen? Vielleicht zehn Personen. (I: Hm.) Äh, in der Größenordnung. Das fand ich jetzt persönlich ein bisschen (.) überraschend. Aber ich muss zugeben, ja, ich selber wäre sonst auch nicht hingegangen. Ist irgendwie ganz komisch. Weiß auch nicht, warum. Aber, ja, es war eher ein Terminproblem. Also das war so mein erster Eindruck. Ich kannte ein paar Leute dort in dem Kreis. Einige kannte ich aber auch nicht, was in so einem Unternehmen aber auch immer wieder passiert, dass ich auch Führungskräfte gar nicht kenne, obwohl ich schon so lange hier bin. Das ist so. Äh, und das war eine gute konstruktive Runde. Und die / jetzt fallen mir aber die Namen nicht ein von denen, die das moderiert haben. Äh, da bin / // in Namen bin ich ganz #00:07:37-0#

I: Mir auch nicht. (lacht) // #00:07:37-0#

B: schlecht. Äh, habe ich mir auch nicht aufgeschrieben. Äh, die haben das sehr, sehr gut gemacht. (I: Hm.) Äh, das war ja auch ein / ein oder zwei waren dabei mit körperlichen Einschränkungen. (I: Hm.) Das war auch hilfreich, fand ich, und hat nochmal dem Ganzen so auch diese Perspektive auch mehr verliehen, äh, auch noch ein bisschen mehr da hinzuschauen und darauf zu achten als jemand, der jetzt keine nennenswerten körperlichen Einschränkungen hat. Also nicht / nicht so, dass es den Alltag irgendwie behindert. Und das / das fand ich auch gut, dass sie das so gemacht haben, dass die dann mit unterstützt haben, mit gearbeitet haben. Aber nicht so, hier, guckt mal, ich habe hier so ein paar Ausstellungsstücke, (I: Hm.) sondern die waren eben ein Teil dieser Gruppe und da/ das fand ich eben auch gut, dass es auch da / da hingeführt hat, das einfach als etwas ganz Normales auch zu sehen. (I: Hm.) Äh, das ist ja / i/ ich ertappe mich ja auch immer dabei, wenn mir jemand im Rollstuhl begegnet, dann weiß ich manchmal gar nicht, wie ich mich benehmen soll. Soll ich jetzt fragen, brauchen Sie Hilfe, soll ich Ihnen die Tür aufhalten? Wollen diese Leute das oder wollen Sie das gar nicht? Finden sie das übergriffig? Das finde ich grundsätzlich gut, da auch mal darauf hinzuarbeiten, dass / dass man so als jemand, der da nicht so betroffen ist, da auch einen anderen Blick, äh, darauf bekommt, dass / dass diese, ähm, Frauen und Männer ein Teil der Gesellschaft sind, ganz selbstverständlich, und, dass man erstmal auch ganz normal mit ihnen umgehen sollte. Und / und gar nicht so dieses, oh, wie verhalte ich mich jetzt eigentlich? Mache ich jetzt alles richtig und so? Und auch darüber haben wir gesprochen übrigens. Und das fand ich auch gut und hilfreich, ne, jemand, der / also der eine, der war ja sehr sehbehindert. Äh, also f/ um nicht zu sagen, fast blind. (I: Hm.) Ne, da haben wir auch mal darüber gesprochen, wie / wie ist das eigentlich für dich? Möchtest du das eigentlich? Ähm, und wie ist es mit der Hilfe und wie / wie / wie möchtest du, dass Menschen mit dir um/ andere mit dir umgehen und so? Das / das fand ich sehr hilfreich, weil ich mich mit so einem Thema normaler/ also ich habe jetzt in meiner / meinem Freundeskreis oder meinem Familienkreis oder auch in meinem direkten Umfeld hier im Haus niemanden mit körper/ also nicht mit nennenswerten körperlichen Behinderungen. Und das find/ fand ich auch gut, dass das thematisiert wurde in dem Kreis und auch ganz offen. Und das, ähm, ja, das hat mir gut gefallen. #00:07:37-0#

I: Hm (bejahend). Haben Sie denn das Gefühl, dass, ähm, auch durch das Seminar / oder, dass es irgendwie dazu anregen konnte, dass man sich jetzt (atmet hörbar ein) mehr erstmal persönlich, hatten Sie ja schon bisschen geschildert, aber auch so im Unternehmen mehr mit dem Thema beschäftigt? Jetzt allgemein mit dem Thema Inklusion, ne, Menschen mit Behinderung. #00:07:58-9#

B: Also meine ganz persönliche Befürchtung ist, (.) das ist aber nur mein / mein / (atmet hörbar aus) // #00:12:00-8#

I: Darum geht es ja. #00:12:00-8#

B: meine Einschätzung. (I: Genau.) Und da müsste man tatsächlich (I räuspert sich) mal die Verantwortlichen fragen. Solche Dinge werden häufig auch so bisschen als Feigenblatt verwendet, (I: Hm.) ne? Ich möchte niemandem hier zu nahe treten. Ich unterstelle allen / allen die allerbesten Absichten. Manchmal ist das aber leider so, ja, das ist irgendein Bulletpoint auf einer PowerPoint-Folie. Da müssten wir mal was tun und dann machen wir das / da mal was und da gibt es doch / und die / äh, und dann machen wir mal halt zwei Tage und, äh, m/ bereiten das auch ein bisschen werbewirksam auf für uns hier in der internen Kommunikation und dann ist das Thema wieder vergessen. Das befürchte ich. Ob das Unternehmen 11 anders damit umgeht, weiß ich nicht. Äh, das k/ das kann ich nicht sagen. Grundsätzlich finde ich das gut, dass es überhaupt mal thematisiert wird, dass solche Themen überhaupt aufgegriffen werden. Ich weiß überhaupt gar nicht, wie viel Kolleginnen und Kollegen wir hier haben, die sichtbar / ich sage mal, (lachend) sichtbare Einschränkungen haben. Ich habe hier schon lange niemanden mehr gesehen zum Beispiel im Rollstuhl. Also vorher gab es Kolleginnen und Kollegen im Rollstuhl. Habe ich jetzt schon lange nicht mehr gesehen. Ich / ich / ich kann es / kann es Ihnen nicht sagen. Oder mit Sehbehinderungen, wei/ weiß ich gar nicht. Ich weiß, dass es auch in meiner Gruppe Leute gibt, die andere Behinderungen haben, ich sage jetzt m/ oder Einschränkungen. Das war übrigens auch ein Punkt, redet man über / von Behinderungen, das fand ich auch gut, das mal zu thematisieren, oder redet man von Einschränkungen. Äh, ich habe jetzt in meiner Gruppe zum Beispiel auch, äh, Leute, die, ähm, Burnout hatten. (I: Hm.) Also eher / eher so etwas, was ja auch in gewisser Weise eine Einschränkung ist. (I: Hm.) Wenn man mit solchen Leuten zusammenarbeiten, mit Kolleginnen und Kollegen, wie geht man mit ihnen um? Wie belastbar sind sie? Wollen sie belastet werden? Wollen sie nicht belastet werden? Wollen sie mit / also jetzt vom / vom Workload her belastet werden. Wollen sie, dass das Thema tabuisiert wird, gar nicht angesprochen wird? Oder wollen sie ganz offen darüber reden? Das ist eine kleine Herausforderung. Das sind aber kei/ also keine sichtbaren körperlichen Einschränkungen. Gut, es gibt w/ welche, die haben Rückenprobleme, die stehen halt den ganzen Tag am Schreibtisch. Okay, ja, das gibt es schon. Aber das läuft bei mir jetzt noch nicht so / so richtig unter, äh, Behinderung oder körperlicher Einschränkung. Also um auf Ihre Frage zurückzukommen, grundsätzlich finde ich das gut. Ich würde es aber auch sehr begrüßen, wenn man da tatsächlich auch dann dranbleibt an so einem Thema. (I: Hm.) Und ich würde es auch begrüßen, wenn man es ein bisschen / und das / darüber haben wir jetzt nicht gesprochen tatsächlich in dem / in dem Workshop, ein bisschen ausweitet auch auf, sage ich jetzt mal, so mentale, äh, Einschränkungen. Aber das gehört für mich mit dazu, (I: Hm.) ja? Äh, gut da/ wir sind dann auch schnell bei solchen Themen wie Drogensucht, Alkoholismus. Das wird / äh, gibt es ja auch in Unternehmen. Und das wird auch, äh, immer mal wieder punktuell thematisiert. Aber das / das ist für mich so eine Frage, die auch nicht beantwortet ist. Ich habe das Thema ja auch nicht angesprochen in dem Kreis. Das ist jetzt nur im Nachgang, äh, ist das nicht etwas, was eigentlich dazugehört? Oder ist das ein anderes Thema? Für mich gehört es eigentlich dazu. Aber, ja. #00:12:00-8#

I: Okay. (B: Hm.) Für uns eigentlich auch. // Genau. #00:12:00-8#

B: Genau. (räuspert sich) Aber das / Entschuldigung. (räuspert sich) Aber das ist /ähm, grundsätzlich finde ich das gut, dass Unternehmen, die auch eine soziale Verantwortung haben, sich mit diesen Dingen aktiv beschäftigt. Ich würde es noch besser finden, wenn es auch einfach ein kontinuierlicher Prozess ist und nicht nur so eine einmalige Geschichte, mit der man mal so ein bisschen Werbung macht und dann verschwindet das wieder irgendwo, weil man / da will / das kostet Geld und, äh, wir haben hier andere Herausforderungen. #00:12:00-8#

I: Hm (bejahend). Sie sind ja jetzt schon lange hier im Unternehmen. Ähm, was würden Sie denn sagen, welchen Stellenwert so das Thema Inklusion (schnalzt mit der Zunge) hier hat über die Jahre? Hat sich das irgendwie entwickelt oder können Sie da irgendwie in Bezug auf das Thema da irgendwas erkennen, dazu sagen? #00:12:18-8#

B: Ich nehme das überhaupt gar nicht wahr. (I: Hm.) Ich / ich nehme das hier in dem Unternehmen, ich persönlich, tatsächlich gar nicht so wahr. Äh, (..) in / ich / wenn ich jetzt zurückblicke, ich kö/ habe ja erwähnt, dass / äh, in der Vergangenheit gab es hier Kolleginnen und Kollegen, die also eine sichtbare körperliche Einschränkung hatten. Aktuell weiß ich es gar nicht, wie viel das sind. Ich weiß, dass natürlich einiges getan wird hier, auch bautechnisch, (I: Hm.) äh, um auch Leute mit / die zum Beispiel im Rollstuhl unterwegs sind oder sonst körperliche Einschränkungen haben, hier / hier arbeiten lassen zu können. Ähm, wie weit das jetzt geht, kann ich gar nicht sagen. Ähm, wenn jetzt jemand kommt mit einer massiven Sehbehinderung, (I: Hm.) ist in diesem Unternehmen / gibt es da überhaupt Möglichkeiten, so jemanden zu beschäftigen? Die Frage könnte ich jetzt gar nicht beantworten. Und tut das Unternehmen das? Also ich kenne hier niemanden, (I: Hm.) der massive, äh, Einschränkungen hat auf der Seite oder was das Hören anbelangt oder Sprechen anbelangt. Ich kenne niemanden. Deshalb muss ich mich da ein bisschen zurückhalten, (I: Hm.) wie akti/ und ich / ich kenne auch ja nur den Standort C, ne? Ich kann jetzt nichts sagen über den Standort D oder E oder F oder G. Also das Unternehmen 11 ist ja doch auch, äh, breit oder weit gestreut in Deutschland. Also hier am Standort C / (.). Ja, und da weiß ich auch, dass das Unternehmen immer bereit war, einen Kollegen zu unterstützen. (I: Hm.) Der immer wieder ausgefallen ist wegen Operationen. (atmet hörbar ein) Das weiß ich schon. Aber für den braucht es jetzt zum Beispiel auch keinen speziellen Arbeitsplatz, ne? Der kann ganz normal / vielleicht hat er bisschen eine andere Tastatur am / am PC oder so, das mag sein. Ansonsten, äh, braucht es da nichts Spezielles. Also ich kenne aber auch keine, äh, speziellen Arbeitsplätze für / für Kolleginnen und Kollegen mit körperlichen Einschränkungen. Ist / ist mir nicht bekannt. #00:14:41-7#

I: Würden Sie denn das Unternehmen so, ähm, (atmet hörbar ein) einschätzen, dass jetzt, wenn jetzt jemand neu eingestellt werden würde, dass man dann auch die Möglichkeiten hätte oder bereit wäre, da zum Beispiel eine Arbeitsplatzanpassung oder sowas (atmet hörbar ein) vorzunehmen? Oder (B: Hm.) meinen Sie, es wäre eher eine Hürde? #00:15:00-9#

B: Ich habe vor Kurzem mit meiner Frau darüber mal gesprochen. (I: Ach so!) (I lacht) Äh, ja, das ist ganz lust/ das sind halt so Zufälle. (I: Ja.) Und wir haben uns vor Kurzem darüber unterhalten, wäre dieses Unternehmen überhaupt in der Lage, jemandem mit einer Sehbehinderung zum Beispiel überhaupt einen Arbeitsplatz einzurichten? Was könnte das überhaupt sein? (I: Hm.) Und wir haben nach meine Kenntnisstand da gar keine Möglichkeit. Wir haben keine Software zum Beispiel. Also wenn ich jetzt daran denke, dass so jemand vielleicht in der Telefonie arbeitet, vielleicht auch in der Kundenbetreuung, wir haben gar keine Software, mit der so jemand arbeiten könnte. Das ist mir überhaupt nicht bekannt. Also das gibt die / die Ergonomie unserer Anwendungen, die wir benutzen hier um auf Kundendaten zuzugreifen, um zu telefonieren, äh, da/ das gibt das gar nicht her. Das kenne ich gar nicht. Und ich weiß, dass es Unternehmen gibt, die haben sowas, ne, die, äh, sprachunterstützt, wie auch immer, ja, solche Dinge händeln können. Meines Wissens können wir das gar nicht. Also w/ also da bin ich aber jetzt ein bisschen vorsichtig. Aber das ist / habe ich noch nie gehört hier und noch nie gesehen. Wenn jetzt jemand hier kommen würde und würde sagen, körperlich bin ich soweit fit, aber ich kann / ich sehe nur zehn Prozent, (I: Hm.) ich befürchte, da hätten wir nichts. (I: Hm.) Ich kann mich erinnern, dass wir mal eine Führungskraft hatten. Und die haben ihm auch so bestimmte / sage ich mal, so Handwerkszeug an die Hand gegeben, irgendwelche speziellen Lupen und so größere Vergrößerungsmöglichkeiten am PC, damit er dann seine / äh, seine Texte lesen konnte und so. Das / daran kann ich mich erinnern, so einen Fall gab es. Ich kann jetzt aber nicht sagen, ob das eine absolute Ausnahme war. Aber wenn jetzt jemand auf eine Sachbearbeiterposition sich bearbeiten / be/ bewerben würde, befürchte ich, (schnalzt mit der Zunge) könnten wir jemandem in dem Umfeld gar nichts bieten. (I: Hm.) Aber das ist jetzt nur (I: Ja.) meine Wahrnehmung, (I: Ja.) weil / weil wir diese Technik gar nicht haben. (I: Hm.) Also wir haben auch keine Tastaturen mit, äh, wie heißt das Breille? (I: Ja!) Oder Braille, wie spricht man das aus? #00:17:37-0#

I: Ich hätte auch gesagt, Breille. Ich weiß es aber auch nicht, (B: Ja, okay.) was da korrekt ist. #00:17:45-5#

B: Ja, okay, aber Sie wissen, was / (I: Genau.) ne, genau. Das / äh, s/ (I hustet) sowas haben wir gar nicht. Also das / äh, das kenn/ habe ich noch nie gehört, dass es bei uns sowas gibt. (I: Hm. Hm.) Also da müsste sich so ein Unternehmen, glaube ich, ähm / weiß jetzt nicht, wie viel Fälle es gibt, dass sich so jemand überhaupt bewirbt bei uns, aber / (atmet hörbar ein) und / Ja. #00:18:05-4#

I: Hm (bejahend). (atmet hörbar ein) Vielleicht, ähm, nochmal unabhängig so ein bisschen von der technischen Ausrüstung sozusagen, wie würden Sie denn die Unternehmenskultur, sage ich jetzt mal, also so das Miteinander, die Werte, die so gelebt werden, (B räuspert sich) im Hinblick auf Inklusion oder die Zusammenarbeit, Mitarbeit von Menschen mit Behinderung einschätzen? (räuspert sich) #00:18:31-8#

B: (...) Also meine Wahrnehmung ist hier, dass sich das / äh, die Belegschaft schon in gewisser Weise als eine / eine Gemeinschaft sieht. (I: Hm.) Generell, nicht nur bezogen auf das Thema, äh, Inklusion. Das wird allerdings zurzeit sehr stark überlagert durch viele, viele Diskussionen rund um das Thema, äh, Anwesenheitsquote, rund um das Thema Umstrukturierung. Es ist sehr viel Unruhe in diesem Unternehmen. Das hat jetzt gar nichts mit dem Thema (I: Hm.) Inklusion zu tun. (räuspert sich) Sodass ich manchmal schon das Gefühl habe, dass wir uns ein bisschen in die falsche Richtung wieder bewegen, was so dieses Zusammengehörigkeitsgefühl anbelangt, dieses wir sind eine Gemeinschaft und wir arbeiten gemeinsam an Herausforderungen, was immer das auch ist. Da wäre es ganz interessant, wenn Sie mal, das vielleicht nur als Tipp, äh, mal Kontakt aufnehmen würden mit einem anderen Unternehmen. (I: Hm.) Das ist, äh, der (.) Vertriebsweg Nummer eins in Europa. Und das Unternehmen 11 ist daran (atmet hörbar aus) beteiligt. (I: Hm.) Und die haben halt auch drum herum einen entsprechenden Verwaltungsapparat. Er ist überwiegend in Stadt H stationiert. Und die find/ das ist jetzt meine ganz / meine persönliche Wahrnehmung, die haben / die leben das. (I: Hm.) Und das ist gar nicht so sehr dieses / wie manche immer sagen, dieses Chacka-Chacka, ne, weil das halt alle überwiegend ja Außen/ also Vertriebler sind. (räuspert sich) Das gibt es auch, ja, aber das ist bei denen, finde ich, gar nicht so. Die / die fliegen anders ein. Die fliegen ein auf die / über dieses wir sind eine Familie und wir helfen uns gegenseitig. Und das wäre mal spannend, wenn Sie da mal einen Fuß reinkriegen würden. Ich / ich weiß jetzt nicht, wie diese ganzen Kontakte so laufen, aber das könnte man ja mal eruieren, damit Sie vielleicht mal nochmal einen anderen Blick bekommen, wie ein Unternehmen tickt und wie / wie die das machen und mit welchen Mitteln, um dieses wir sind eine Familie hinzubekommen. (I: Hm.) Und das fehlt uns und das liegt auch ein bisschen daran natürlich, dass dieses Unternehmen ja nicht, äh, sage ich mal, gewachsen ist, sondern das ist zusammengewürfelt worden. Wir haben über die letzten 20 Jahre ewigviele Fusionen gehabt von diversen Gesellschaften in Deutschland, die vom Unternehmen 11 sukzessive übernommen wurden. (I: Hm.) Und auch hier am Standort C, wenn Sie hier die / in die Belegschaft reinhorchen, dann kommen die aus ganz unterschiedlichen Vorgesellschaften (I: Ah, okay!) und haben alle so ein bisschen so ihre Kultur dann da reingetragen. Also ich selber komme zum Beispiel aus / von einem anderen Unternehmen. Das hier war ja mal hier an diesem Standort. Aber hier sind ganz viele, die aus ganz anderen Gesellschaften kommen hier in Standort C, von anderen Firmen, (I: Hm.) die alle über Jahre hinweg vom Unternehmen 11 quasi aufgekauft wurden. Und das / äh, ja, das ist nicht von Vorteil. (I: Hm.) Da/ d/ diese Unternehmenskultur, ne, die / die gibt es vielleicht auch gar nicht so in / in diesen Unternehmen, weil es eben nicht organisch gewachsen ist. Und da ist das Unternehmen J. (I: Hm.) Und das ist anders. Die sind organisch quasi gewachsen, ja. Und / und / ja, das ist / das ist anders. Und wenn man da mal hinkommt zu denen, (I hustet) die haben / das ist / die geben gan/ also die em/ empfinden das auch anders, ja? Das ist hier, finde ich, nicht so. Das ist, äh, hier anders. Dieses Familiäre haben wir nicht oder nicht mehr. Und ich glaube, dass das auch ein bisschen ausstrahlt auf so ein Thema wie Inklusion. Also ich / ich / ich kann es Ihnen gar nicht sagen. Ich weiß es nicht, wie das Unternehmen oder wie die / die Verantwortlichen sich / sich da sehen. Also ich habe schon den Eindruck natürlich, wir helfen uns , wir gehen, äh, wertschätzend miteinander um, aber ich nehme auch wahr, wenn ich jetzt zurückblicke, (I: Hm.) also wenn ich hier schon mal über die Gänge gehe, gut, es sind ja nicht mehr so viele Leute da, weil die meisten / ne, wir haben ja so eine Regelung, 18 Tage im Quartal muss man im Büro sein. (I: Hm.) Das ist nicht sehr viel // eigentlich. #00:24:32-9#

I: 18? // Nee. #00:24:32-9#

B: 18 im Quartal. Das heißt, die Leute arbeiten überwiegend von Zuhause aus, Homeoffice. Das heißt, wenn Sie hier unterwegs sind, dann sehen Sie ja auch immer nur einen ganz kleinen Teil der / der Belegschaft. Was / was mich stört wirklich ist, dass viele Leute nicht mehr grüßen. Das ist auch so ein ganz komischer Trend, ne? Und dann denke ich mir immer, was / was / was ist das eigentlich, ja? War/ warum denn? Und das sind halt leider häufig auch jüngere Leute, muss ich auch sagen. Weiß nicht, ob das / ist vielleicht nicht mehr wichtig. Das / (.) das finde ich komisch, ne? Und ich / das / ja, das fehlt mir so ein bisschen. Und da sehe ich aber auch nicht / ähm, da sehe ich keine positive Entwicklung, (I: Hm.) ne? Das wird auch nicht vorgelebt, ne? Und ich / (.) ich / ich befürchte, dass das auch so ein bisschen ausstrahlt auch auf andere Dinge. Aber d/ d/ da bin ich jetzt bisschen zurückhaltend, was Inklusion anbelangt. Vom Grundsatz her sage ich, natürlich ist das ein großes Unternehmen, das auch eine soziale Verantwortung hat und natürlich dort auch was tut, ne? Aber da / hm (zögerlich), so / ich sehe aber keine / keine Aktivitäten, mit Ausnahme, (I: Hm.) ne, dieser Be/ Ausstellung und / und dieser Workshops, die es da gegeben hat. #00:25:06-6#

I: (schnalzt mit der Zunge) Meinen Sie denn, also jetzt weil Sie auch das nochmal vergleichen hatten, dass es jetzt auch in Bezug auf Inklusion einfacher ist sozusagen, wenn es mehr so ein Zusammengehörigkeitsgefühl gibt // sozusagen? #00:25:18-8#

B: Absolut. // Absolut. Also wie man sich in einer Familie natürlich, wenn da jemand Einschränkungen hat, natürlich da mit anders umgeht, äh, glaube ich, äh, ist das in einem Unternehmen, das da andere Werte lebt und auch, äh, vorgelebt bekommt, auch anders. Das behaupte ich einfach mal, dass das so ist. Nicht so dieses Ellenbogendenken, sondern dieses du bist ein Teil von uns, du gehörst zu uns, du gehörst zu unserer Familie und wir unterstützen dich, (I: Hm.) ne? Und dass du ein paar Einschränkungen hast, spielt da gar keine Rolle, ne? Ähm, das / ähm, da bin ich nicht so sicher. #00:25:52-0#

I: Hm (bejahend). (..) Ähm, g/ genau, wenn man sich jetzt nochmal / also jetzt hat ja Unternehmen 11 auch an diesem Projekt teilgenommen. Dadurch würde ich davon ausgehen, dass man schon jetzt auch von Unternehmensleitung aus oder so der Wunsch oder Wille da ist, sozusagen inklusiver zu werden. (B: Ja.) Deswegen haben Sie auch teilgenommen, ähm. (B: Ja.) Können Sie das noch in irgendeinen anderen Prozess einordnen oder sich erklären, warum diese Teilnahme, wie diese Teilnahme zustande gekommen ist? #00:26:29-7#

B: (schnalzt mit der Zunge) Also ich glaube, dass es / ich weiß es nicht, aber ich glaube, dass es, äh, einzelne Personen sind, die diese / die dieses Thema pushen. Das hängt von einzelnen Personen ab, äh die / denen es gelingt, Ideen umsetzen zu dürfen. (I: Hm.) Und, ähm, weiß nicht, ob Sie sie kennen, ich habe, äh, vorhin ja mal erwähnt, eine Kollegin, die mich gefragt hat, ob ich da nicht teilnehmen möchte, die arbeitet bei uns im / im HR-Umfeld. Egal. Ähm, macht nichts. Äh, die ist da Gruppenleiterin und das / ich glaube, dass es auch von so einzelnen Personen abhängig ist, die Ideen haben und die sagen, das gehört dazu, zu so einem Unternehmen, und das ist ein wichtiges Thema und das / da / da versuche ich mal, was aufzuziehen. Ob / ob es die war in dem Fall, weiß ich gar nicht, aber ich könnte es mir ganz gut vorstellen, so, wie ich sie kenne. Das / äh, es sind dann einzelne Personen. Und die finden Gehör und dann, okay, wenn / wenn es gelingt, den / in / den Vorstand oder wen immer man da überzeugen muss, zu überzeugen, (I: Hm.) dann / dann ist es gut. Ich bin gar nicht sicher, ob das etwas ist, was so irgendwo in / in der DNA dieses Unterne/ sagt man ja immer so, eigentlich ist das ja ein bescheuerter Begriff, aber / dieses Unternehmen hat // natürlich gar keine DNA. #00:28:31-3#

I: Man weiß, was gemeint // ist. (lachend) #00:28:31-3#

B: Aber Sie wissen, was ich meine. (I hustet) Ich / äh, da habe ich meine Zweifel, äh, dass das wirklich so ist. Ähm, wei/ ich weiß es aber nicht. Aber ich / in dem konkreten Fall glaube ich, es sind einzelne Personen, die eine bestimmte Vorstellung haben davon, wie so ein Unternehmen ticken sollte und worum sich so ein Unternehmen in / in Deutschland auch kümmern muss. (I: Hm.) Nicht nur sollte, sondern muss. Und das / das denke ich. Und das ist so meine Wahrnehmung. Und die treiben diese Themen. Und ob das jetzt, ähm, zu einer dauerhaften Geschichte wird und / und die Leute auch ein Bewusstsein entwickeln dafür, (atmet hörbar aus) wei/ kann ich gar nicht sagen. Weiß ich nicht. #00:28:31-3#

I: Haben Sie denn ein Gefühl dafür, wie so die Resonanz jetzt speziell zu diesem Thema in der breiten Belegschaft ist? #00:28:39-4#

B: Also meine Wahrnehmung ist, da wo / wo es Leute gibt, die auch mit Einschränkungen leben (I: Hm.) müssen, ist das schon auf jeden Fall vorhanden. Da, wo es / und da nehme ich mich auch nicht aus. Es geht mir auch so. Wo Sie das nicht / wo Sie selber kein / keine Berührungspunkte haben, ist das, glaube ich, nicht präsent. Und ich habe / ich habe mich auch gew/ gew/ ein bisschen gewundert, warum es das überhaupt gegeben hat, jetzt hier dieses Innoklusio. Ich ha/ Ich kannte das auch gar nicht und habe mich daf/ damit vorher gar nicht beschäftigt. Ich habe mich schon ein bisschen / bisschen gewundert, weil / weil es auch bei mir nicht so / so präsent war. Ich denke / habe da gar nicht darüber nachgedacht. Und das hat eigentlich erst dazu geführt, dass ich darüber nachgedacht habe. Aber gut, es gibt immer mal wieder so Dinge hier im Unternehmen. Also wir hatten eine Zeit lang mal / ähm, war das Thema Un/ Gesundheit sehr präsent. Das ist jetzt wieder so ein bisschen / also mein / meine Wahrnehmung, ein bisschen in den Hintergrund gerutscht, weil eben auch einzelne Personen, die sich da sehr, sehr darum kümmert haben, nicht mehr da sind. Also a/ ganz konkret eine Kollegin, die jetzt mittlerweile im Ruhestand ist. Und ich habe so den Eindruck, seit diese Kollegin nicht mehr da ist, ist das // Thema Gesundheit / #00:31:40-8#

I: M-Hm, das Thema. // #00:31:40-8#

B: die hat sich da / darum gekümmert, äh, dass es hier so Ruheräume gibt, äh, Massage ist da organ/ gut, das soll jetzt wieder anlaufen. Das war jetzt pandemiebedingt ja auch schwierig. Aber die hat das alles auf den Weg gebracht, so ein / wie so ein kleines, äh, sage jetzt mal, Gesundheitszentrum, dann auch so regelmäßige Arzt, äh, Termine, wo man dann auch, wenn man mal irgendwie ein Rezept gebraucht hat oder keine Ahnung, wo man dann mal hingehen konnte. Da war dann ein Arzt dann einmal die Woche hier und solche Dinge, ja? Gut, Impftermine gibt es immer noch her im Unternehmen. Das findet noch statt. Oder es wurde mal / ähm, also ist jetzt ein eigenes Thema, aber ich sage es trotzdem, äh, zum Thema Darmkrebs, da haben sie mal so ein / so ein Modell von so einem, äh, Darm (I: Hm.) Stück aufgebaut, wo man dann so durchgehen konnte und sich dann nochmal ein / ein Bild verschaffen konnte, wie so ein Darm überhaupt funktioniert, um dieses Thema Darmkrebsvorsorge mal so ein bisschen in die Köpfe reinzubringen. Das hat es alles gegeben. Ähm, aber ich bleibe einfach dabei. Ich / ich glaube, das hängt sehr v/ von einzelnen handelnden Personen ab und was denen wichtig ist. Der Vorstand, glaube ich, kommt nicht auf solche Dinge. Das glaube ich einfach nicht. Das kann ich mir nicht vorstellen, ja? Das sind Ideen von einzelnen Leuten. Und wenn die aktiv sind und umsichtig sind und interessiert sind, dann geht da auch mal was. Und wenn das nicht so ist, dann passiert wenig. Ist so meine Wahrnehmung. Und deshalb bin ich jetzt mal neugierig, ob ich oder wir von diesem Thema in einem Jahr, in zwei Jahren überhaupt noch was hören. Also ich würde es mir wünschen, aber ich bin da nicht so sicher. #00:31:40-8#

I: Hm (bejahend). (lacht) Würden Sie denn sagen, dass es überhaupt not/ notwendig ist, dass es Maßnahmen gibt zu diesem Thema oder, dass das Unternehmen 11 inklusiver wird? #00:31:51-7#

B: (..) Also absolut. Also natürlich, absolut. Es gibt ja immer wieder, ähm, Situationen, auch so im Alltag, nicht nur in so einem Unternehmen, äh, wo Sie dann schon auch selb/ auch mal sehen, wie Leute zu kämpfen haben, (I: Hm.) ne, sich zu bewegen in dem Land, äh, am / am normalen Leben teilzuhaben, teilzunehmen. Ob das jetzt, äh, f/ sage mal, so Infrastruktur ist, so öffentlicher Personennah/ da ist es ja immer sehr präsent, ja? Was / wenn jemand mit dem Rollstuhl unterwegs ist, (I hustet) hat er überhaupt die Chance, irgendwo in einen Bus einzusteigen? Das ist ja / da / da s/ da kriegt man es immer so unmittelbar mit. Aber es gibt ja tausende Facetten auch in allen möglichen Bereichen. Und natürlich, (.) ich stehe schon auf dem Standpunkt, dass ein Untern/ äh, dass ein / eine Gesellschaft in einem Land, das sehr, sehr viel Reichtum produziert, auch wenn dieser Reichtum sehr ung/ ungleich verteilt (lachend) wird, ist aber jetzt ein ganz anderes Thema, äh, da auch, äh, eine Verpflichtung hat, äh, zu investieren, äh, in diese Bereiche, um Leuten, die Einschrä/ körperliche Einschränkungen haben, auch an möglichst allem teilhaben und teilnehmen zu lassen. Und / und ein Unternehmen hat aus meiner Sicht auch diese Verantwortung. Und so wie es selbstverständlich ist / also ich komme jetzt nochmal zurück auf die / die / die Kolleginnen und Kollegen im Rollstuhl, die es hier immer wieder gab. Im Moment ist mir keiner bekannt. Äh, unten in der Tiefgarage, ähm, gibt es spezielle Parkplätze für diese Leute, die also dann ganz dicht, äh, an den Türen parken können, die auch einen breiteren Parkplatz bekommen, wo ich sage, das ist eine ganz einfache Geschichte, um eben diesen Leuten, die mit dem Rollstuhl ihr Leben bestreiten müssen, die zwar Auto fahren, aber dann ja irgendwie in diesen Rollstuhl kommen müssen, das Leben ein Stück zu erleichtern, (I: Hm.) ja? Dann / gut, dann scheitert es dann häufig, also zumindestens in diesem Haus ist das so, äh, es gibt ja noch zwei andere Häuser hier, wobei eines mittlerweile ja geräumt wurde, weil sie das verkaufen wollten, leider das neuste und das schönste. (I: Oh.) Das / äh, da mussten wir dann ausziehen. Da hatte ich mein Büro vorher und, äh, deshalb bin ich jetzt auch wieder in diesem Haus. Und hier ist es leider unten in der Tiefgarage für Leute mit / äh, also die in einem Rollstuhl sich bewegen müssen, ganz schwierig, weil ich befürchte, dass die nicht mal die Durchgangstüren aufkriegen. Und drüben in dem neueren Haus ist es so gewesen, also (..) war sichtbar, dass / äh, dass alles über so Lichtschranken ging, ne? Die konnten sich dann da gut bewegen. Die Türen sind dann automatisch aufgegangen. Das ist hier unten nicht. Also hier in dieser Tiefgarage ist man, glaube ich, als Rollstuhlfahrer verloren. Also ich weiß gar nicht, wie das überhaupt gehen soll, weil das sind so schwere Metalltüren. Da tun Sie sich schon so als, sage ich mal, nicht, (I: Hm.) äh, eingeschränkter / also eine zierliche Frau tut sich da auch schon schwer, diese Türen aufzukriegen. Und ich glaube, als Rollstuhlfahrer kommt man da gar nicht durch. Ich weiß gar nicht, wie das überhaupt gehen soll. Also das sind so Dinge, (atmet hörbar aus) ja, keine Ahnung, äh, finde ich dann schwierig. Aber vielleicht haben wir im Moment auch niemanden im Rollstuhl, das mag ja sein. Nur diese Tiefgarage, die gibt es schon 50 Jahre so, wie sie ist. Und, ähm, ja, weiß ich nicht. Also da / da / das sehe ich an vielen Stellen nicht. #00:35:19-1#

I: (.) Würden Sie denn Unternehmen jetzt auch, ähm, weil Sie jetzt was im Bezug auf die Gesellschaft nochmal angesprochen hatten, (atmet hörbar ein) ja, wie soll ich sagen, in der Verantwortung sehen, da auch so eine Vorreiterrolle für die Gesellschaft sozusagen einzunehmen? #00:35:34-5#

B: Wenn es / wenn es ehrlich gemeint ist, auf jeden Fall, ne? So lange es nicht nur zu PR-Zwecken gemacht wird, ne? Das ist halt immer dann schwer zu unterscheiden, (I: Hm.) ne? Also manchmal geben sich auch Unternehmen gerne mal so bisschen nach außen hin einen Touch. Und wenn man genau hinschaut, dann merkt man, das ist gar nicht ehrlich, sondern da geht es nur um / um positive PR. (.) Wir haben das auch in anderen Bereichen, also das Stichwort Green Washing. Das ist ja auch etwas, äh, inwieweit ist das wirklich ernst gemeint, inwieweit stecken wirklich aktive / also Aktivitäten dahinter, die auch messbar sind oder inwieweit ist das / wird das nur genutzt, um das irgendwo auf seine Werbebroschüren draufzukleben? Ich sage, natürlich, au/ mit sowas / (..) nee, ich formuliere es jetzt mal andersrum. das sollte eigentlich aus einem anderen / aus einer anderen Motivation heraus entstehen, eher so dieses, äh, wir sind in der Gesellschaft / äh, ja, wir als Unternehmen haben ja in der Gesellschaft eine Verpflichtung in gewisser Weise, nicht nur den Mitarbeitern gegenüber, die keine Einschränkungen haben, sondern allen Me/ Menschen gegenüber. Und / und natürlich unterstützen wir das und fördern das. Und so, wie wir, äh, f/ bei Bewerbungen sagen, Männ/ Männ/ Männlein, Weiblein, divers, alles egal, äh, gehör/ müsste es eigentlich genauso dazugehören, zu sagen, auch körperliche / jedwede körperliche (lachend) Einschränkung. (I: Hm.) Das wäre der / das wäre das / äh, wäre der Idealzustand. (I: Hm.) Ob man das realisieren kann / dann sind wir wieder bei dem Thema, was könnten wir überhaupt tun? Wenn jemand mit einem Rollstuhl kommt, okay, sage ich, das ist alles noch händelbar. Wenn jemand eben mit einer Sehbehinderung kommt oder, äh, nicht gut hören kann, sind wir technisch überhaupt in der Lage, so jemandem, äh, hier einen Arbeitsplatz einzurichten? Und da / da habe ich ein bisschen meine Zweifel, aber vom Grundsatz her, ja, natürlich. Das sollte eigentlich selbstverständlich sein, auch solche Leute anzusprechen und nicht von vornherein auszuschließen. Die werden ja genügend ausgeschlossen aus de/ aus / aus / in der Gesellschaft von vielen Dingen und Aktivitäten. #00:37:53-4#

I: Hm (bejahend). (schnalzt mit der Zunge) Im öffentlichen Dienst gibt es ja diesen Passus, dass, äh, Menschen mit Schwerbehinderung bei gleicher Eignung (B: Ja.) bevorzugt werden. Ist das hier auch so oder / #00:38:02-3#

B: Das kenne ich nicht. (lacht) (I hustet) Also ich will es aber nicht ausschließen. Ich müsste mal in so aktuelle Stellenanzeigen reingucken, aber das ist mir nicht präsent, also dass wir / also Mann, Frau, divers, was auch immer, ja. Da / ich glaube, da / darauf wird / bin ich / aber bin ich auch nicht sicher, ob das explizit erwähnt wird. (I: Hm.) Also hier intern / also ich lese normalerweise immer die internen Ausschreibungen, also nicht die, die auch mal nach außen gehen, ähm, weil die halt im Intranet sowieso immer kommuniziert und publiziert werden. Wie das Unternehmen nach außen hin auftritt, äh, bei / bei so Stellenausschreibungen, das weiß ich ehrlich gesagt gar nicht. Aber da müsste ich tatsächlich mal nachschauen. (I: Hm.) Nein, ich glaube, das war es gar nicht. Aber ich weiß es auch nicht. #00:38:55-3#

I: (atmet hörbar ein) Ähm, genau. Nochmal zurück zu Inklusion im Unternehmen. Sie hatten ja gesagt, dass es eher so, oder so habe ich es verstanden, an Einz/ oder an das Engagement Einz/ von Einzelpersonen bisschen geknüpft ist oder leicht damit verbunden ist. Was, würden Sie denn denken, bräuchte es? Oder wo müsste im Unternehmen angesetzt werden, wer müsste aktiv werden, damit es noch mehr Aufmerksamkeit / oder umgesetzt wird? // Wenn würden #00:39:24-8#

B: Also / // #00:39:24-8#

I: Sie da in der Verantwortung sehen? #00:39:24-8#

B: Aus meiner Sicht ist das immer s/ also / ja, ei/ eigentlich ist es für mich so ein Top-down-Prozess. (I: Hm.) Das kann nicht von unten nach oben gehen, so wie viele andere Dinge, ne, das muss vorgelebt werden. Und wenn der Vorstand die Devise ausgibt und sagt, okay, wir wollen nicht nur grün werden, sondern wir wollen eben auch im (Papier raschelt) Bereich der Inklusion, äh, Marktführer werden, (lachend) in Anführungszeichen, (I: Hm.) dann ist das natürlich eine ganz wichtige Botschaft. Und dann müssen dann die / die f/ die zuständigen Leute in der / in den Etagen darunter, die müssten dann die ganz konkreten Maßnahmen, äh, mal aufbereiten, Vorschläge machen. (I: Hm.) Aber das Ganze muss von oben vorgelebt und auf den Weg gebracht werden. (I: Hm.) Das / also ma/ nach meiner Meinung kann das gar nicht anders funktionieren. (I: Hm.) Und da bin ich nicht sicher, da / da habe ich eher den Eindruck, dass gerade dieses Thema Inklusion so im / im normalen Alltag gar keine Rolle spielt. (I: Hm.) Also mir fällt das nicht auf zumindestens. Also es ist nicht präsent. Und vor dieser (.) Inklusio, heißt es doch, oder? #00:40:43-0#

I: Innoklusio. #00:40:43-3#

B: Innoklusio, (I: Hm.) Entschuldigung. Maßnahme kann ich mich überhaupt nicht erinnern, dass da irgendwas in den letzten Jahren passiert ist. (I: Hm.) Habe ich kein / gar keine / also k/ nee, kann ich mich nicht erinnern. #00:40:58-5#

I: Ähm, vielleicht noch mal ein bisschen über das Unternehmen hinaus auf / allgemein auf den ersten Arbeitsmarkt bezogen. Würden Sie da sagen, dass Inklusion (atmet hörbar ein) ein Thema ist? (..) Oder die Idee über der / Notwendigkeit, inklusiver zu werden? #00:41:17-8#

B: Hm (nachdenklich). Ich glaube, die Frage habe ich nicht verstanden. #00:41:19-3#

I: Jetzt auf den (räuspert sich) ersten Arbeitsmarkt bezogen, ganz allgemein, würden Sie sagen, dass da / man da von so einem / so einer Haltung ausgehen kann sozusagen, dass der er/ erste Arbeitsmarkt inklusiver werden soll? Jetzt bisschen unabhängig von Ihrem konkreten Unternehmen. #00:41:36-2#

B: Und was meinen Sie jetzt mit erster Arbeitsmarkt? #00:41:38-2#

I: Also es gibt ja einmal den ersten Arbeitsmarkt für / und dann gibt es noch so zum Beispiel die Werkstätten für Menschen mit Behinderung. #00:42:23-7#

B: Ach so, okay. (räuspert sich) #00:42:23-7#

I: Das wäre dann der zweite Arbeitsmarkt, (B: Hm.) wo jetzt Menschen, die, ähm, schwere körperliche Einschränkungen haben oder Einschränkungen haben zum Beispiel und auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht / oder das wäre dann die Frage, ob / eine weitere Frage sozusagen, ob der erste Arbeitsmarkt, der normale Arbeitsmarkt, eigentlich für jeden offen sein müsste und man diesen zweiten Arbeitsmarkt gar nicht bräuchte sozusagen, ob Sie dazu eine Meinung hätten. #00:42:23-7#

B: (5) Das ist schwierig. Das ist schwierig. (atmet hörbar ein) (..) Also ideal wäre das (I hustet) natürlich. (I: Hm.) (.) Also wenn ich jetzt an so ein Unternehmen denke, wäre es natürlich ideal, wenn / wenn es da einfach eine größere Durchgängigkeit gäbe, ne, auch für Leute mit / mit Einschränkungen. Wobei, ich / ich denke dann immer an die praktische Umsetzung und frage mich, (I: Hm.) wie kann das ganz praktisch funktionieren? Was müsste so ein Unternehmen tun, damit das überhaupt möglich ist? Und bis zu welchem Grad der Einschränkung (I: Hm.) ist / ist es überhaupt möglich? Und idealerweise hätten / müssten ja beide Seiten ein bisschen was dav/ davon haben. (..) Also ich / ich stelle mir das (.) bei bestimmten Einschränkungen relativ leicht vor, bei bestimmten / bei anderen Beei/ Einschränkungen stelle ich es mir eher ein bisschen schwierig vor, ne, wie sowas ganz praktisch (I: Hm.) funktionieren kann. Wenn die Einschränkung sehr schwer ist, dann ist es ja im Alltag häufig so, dass diese Leute auch eine Betreuung brauchen. Das kommt ja dann auch noch dazu. Und wie / wie kann man so etwas in einem privat geführten organi/ äh, Unternehmen organisieren? Was heißt das eigentlich ganz konkret, wenn / wenn diese Leute (.) eine / eine Betreuung brauchen und sie gar nicht selbstständig (I: Hm.) hinkommen, zurückkommen und vielleicht auch tagsüber immer mal wieder eine Betreuung brauchen, wenn sie, ich sage jetzt mal, zur Toilette müssen, wei/ wei/ keine Ahnung. Ich bin da jetzt auch kein Experte, aber das stelle ich mir schwierig vor. Und da glaube ich, ab einem gewissen Grad der Einschränkung ist das kaum zu organisieren. Da tun sich natürlich solche Einrichtungen, die auf sowas auch spezialisiert sind, (I: Hm.) ein bisschen leichter. Aber es hat natürlich auch etwas von Kasernierung in gewisser Weise. Also diese Leute werden natürlich in gewisser Weise auch getrennt, sage ich mal, (I: Hm.) von der, in Anführungszeichen, normalen (lachend) Gesellschaft und werden in / in speziellen Einrichtungen untergebracht, sind zusammen ausschließlich mit Leuten, die auch irgendwelche Einschränkungen haben, außer die natürlich, die das drum/ drum herum betreuen und organisieren. Das hat natürlich schon / das ist schon bisschen gruselig. Und das geht auch ja so weit, dass man häufig diesen Einrichtungen dann auch vorwirft, dass sie, äh, dar/ ein Geschäftsmodell daraus gemacht haben, ne? Das / also ich glaube, der Grat ist da sehr, sehr schmal, (räuspert sich) dass es heißt, okay, ihr lasst da diese Leute, keine Ahnung, irgendwelche Sachen, äh, basteln, produzieren, wie auch immer, ne, die kriegen nichts oder so gut wie nichts dafür und ihr verkauft das. Und keine Ahnung. Also auch sowas passiert ja. Und, äh, hier zurück zu unserem Unternehmen, also ich / ab einem gewissen Grad stelle ich es mir schwierig vor. (I: Hm.) Aber es gibt natürlich eine ganze Reihe an körperlichen Einschränkungen, das / das wäre ja gar kein Problem für so ein Unternehmen, damit umzugehen, ne? Das / und da / das erkenne ich aber nicht, dass ein Unternehmen daran ein Interesse hat, also ich erkenne es hier nicht, ähm, jetzt speziell auch, ähm, (.) solche Leute anzusprechen und zu sagen, hier, wir sind ein Arbeitgeber für euch, (I: Hm.) habt ihr darüber mal nachgedacht, kommt doch mal oder meldet euch doch mal. (räuspert sich) Also ich nehme es nicht wahr. Aber ja, es wäre natürlich / also so aus der Vera/ aus der gesellschaftlichen Verantwortung heraus wäre das natürlich wünschenswert. (I: Hm.) Aber letztendlich geht es natürlich immer um das Business, ja. (I: Hm.) Das darf man nicht vergessen, ne? Wie heißt es immer so schön auch hier im Haus, wir sind ja hier nicht bei der Wohlfahrt. Und wir sind auch nicht bei der Wohlfahrt, ja, und deshalb ist das immer ein / ein schmaler Grat. (I: Hm.) Ja, klar, das Unternehmen hat eine gesellschaftliche Verantwortung und nimmt sie auch wahr. Es gibt ja bei uns auch dieses Programm, äh, (atmet hörbar aus) ah, jetzt fällt mir bloß der aktuelle Name nicht ein, äh, wo schon auch se/ sehr viel getan wird, auch Richtung Kinder und, äh, solche Einrichtungen, (I hustet) wo, äh, Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter, äh, gesucht werden, die irgendwo mitarbeiten, unterstützen. Also ich selber habe mal, ähm, Parkett gelegt in irgend so einer Kindertageseinrichtung, die wenig Geld hatten, um ihre Räume da zu modernisieren. Und dann sind wir da irgendwie mit zehn Leuten hin, haben vom Unternehmen einen Tag frei bekommen oder zwei Tage, (I: Ah, okay!) ich weiß es gar nicht mehr. Also sowas macht das Unternehmen schon und / und fördert das auch. (I: Hm.) Das war / war auch, äh, eine interessante Erfahrung, so mit Kolleginnen und Kollegen zusammen da irgendwo, ähm, so Räume zu renovieren und aufzuhübschen. Und / und das Unternehmen 11 hat es halt quasi bezahlt. (I: Hm.) Fand ich ganz gut. Also da ist das Unternehmen schon auch aktiv. Aber jetzt speziell bezogen auf, äh, Leute mit Einschränkungen nehme ich das nicht so wahr. (..) Aber schön wäre es natürlich, klar. #00:47:56-6#

I: Hm (bejahend). (schnalzt mit der Zunge) Vielleicht können wir nochmal ein bisschen über die rechtlichen Rahmenbedingungen sprechen. Also es gibt ja diese 5-Prozent-Quote zum Beispiel, dass, ähm, Unternehmen ab 20 Mitarbeitenden (B räuspert) 5 Prozent mit Schwerbehinderung einstellen müssen. Wie würden Sie denn die Quote beurteilen oder wie stehen Sie dazu? (räuspert sich) #00:48:17-7#

B: Also ich habe g/ ich habe mich Quoten generell ein Problem. (I: Hm.) Ich finde Quoten immer schwierig. Ich habe auch mit Frauenquoten ein Problem. (I: Hm.) Ähm, ich / äh, ich verstehe die / die Intention, die sich dahinter verbirgt, aber, ähm, mit Quoten zu arbeiten finde ich immer irgendwie merkwürdig. Äh, eigentlich sollte das anders funktionieren. Ähm, (.) und auch bei jetzt Leuten mit Einschränkungen, ja, f/ f/ viele Unternehmen würden wahrscheinlich gar nichts tun, wenn es diese Auflagen nicht gäbe. Andererseits, ähm, und da bleibe ich einfach dabei, sollte solchen Unternehmen einfach diese gesellschaftliche Verantwortung bewusst sein, ne, (I: Hm.) und einfach mehr da hinschauen, ist das wirklich ein Problem für uns, jemanden mit einer körperlichen Einschränkung zu haben, oder ist es gar kein Problem. Und das / das einfach viel aktiver zu betreiben. Jetzt weiß ich natürlich nicht, wie hoch der Anteil, äh, mit Leuten / Leuten mit Einschränkung insgesamt ist in der Gesellschaft. Also der wird ja auch nicht bei 20 Prozent liegen // wahrscheinlich. #00:50:18-2#

I: Neun // ungefähr. #00:50:18-2#

B: Neun? Okay. Gut. Ja. Dann wäre das, glaube ich / d/ dann wäre es ja konsequent, zu sagen, neun Prozent und nicht fünf Prozent. (lachend) Also wenn man schon mit einer Quote arbeitet. (schnalzt mit der Zunge) Also ich finde es / ja, ich finde es / grundsätzlich finde ich es auch nicht verkehrt, äh, Unternehmen dazu zu animieren. Ähm, ja, ob diese Fünf-Prozent-Quote jetzt, äh, der richtige Weg ist, weiß ich nicht. Aber wie gesagt, ich finde Quoten immer schwierig und da muss man immer gucken, äh, passt das oder passt das nicht in ein Unternehmen. Grundsätzlich wäre ich eher dafür, ähm, darüber gar nicht nachzudenken, sondern zu sagen, wenn sich jemand hier bewirbt und der / so wie im öffentlichen Dienst, ja? (I: Hm. Hm.) Sowas, ne? Zu sagen, wenn sich jemand bewirbt und es spricht auch / also wir / das ist alles darstellbar, dann auf jeden Fall, ja? (I: Hm.) Und egal, äh, wo wir liegen. Und wenn wir schon drüber sind auf unserer Quot/ über unserer Quote, umso besser. (I: Hm.) Also das / ich bin ein bisschen hin- und hergerissen. Also da Auflagen zu machen, ja, wahrscheinlich geht es auch gar nicht anders an der ein oder anderen Stelle, weil sich Unternehmen dann sonst gar nicht mit diesem Thema beschäftigen. (I: Hm.) Ob jetzt Vier-, Fünf-Prozent-Quote die richtige Quote ist und was passiert, wenn die Quote nicht eingehalten wird, welche Sanktionen gibt es dann, (I: Hm.) (schnalzt mit der Zunge) ich weiß es nicht. #00:50:53-0#

I: (..) (schnalzt mit der Zunge) Dann gibt es ja noch besonderen Kündigungsschutz oder fünf Tage Extraurlaub. Wie würden Sie das beurteilen? #00:50:59-5#

B: Das finde ich / äh, finde ich gut. Das ist / finde ich absolut / finde ich richtig. Also Kündigungsschutz für solche Leute finde ich generell gut, weil die es ohnehin, glaube ich, nicht leicht haben. Also wenn / wenn ich mir vorstelle, hier betriebsbedingte Kündigung und dann wird so jemand auf die Straße gesetzt, ist der / der / de/ de/ oder die tut sich ohnehin schwer, z/ wieder irgendwo einzusteigen. Das ist / ist für die, äh, eine viel größere Hürde, als wenn es jemand ist, der keine Einschränkung hat, ähm, dann / dann wieder eine adäquate, äh, Position zu finden irgendwo. Deshalb finde ich / das finde ich gut und richtig, solche Leute, die da betroffen sind, auch / äh, auch mehr zu schützen. (I: Hm.) Ja, und ein bisschen mehr Urlaub ist ja immer gut. Bin ich auch nicht neidisch. (I lacht) Ja. #00:51:50-5#

I: (..) Also ich / wie gesagt, und, ähm, jenseits der rechtlichen Verpflichtung geht es ja auch um die Zusammenarbeit, also von Menschen mit und ohne Behinderung. Wie / oder jetzt anknüpfend an Erfahrungen oder so ganz allgemein, wie würden Sie denn, ähm, das bewerten, beurteilen? Sehen Sie da Schwierigkeiten oder Potenziale? #00:52:14-4#

B: Also, wie gesagt, ich habe da relativ wenig eigene Erfahrungen gesammelt. (..) Das ist / für mich ist das eher dann eine Frage / der / der / der Gewohnheit (lachend) im wahrsten Sinne des Wortes. Ähm, wenn wir uns / wenn / wenn es das Agreement gibt, dass das ein Teil der Belegschaft ist und der / (I: Hm.) und eigentlich auch ganz selbstverständlich ist, dann finde ich das / ich persönliche finde das eher als Bereicherung. Also ich sehe das eher als Bereicherung, aber ich habe eben hier in meinem direkten Umfeld da ganz wenig Erfahrungen gemacht, (I: Hm.) ne? Also ich habe das eher dann mal im privaten Bereich, ähm, mit / (..) in irgendwelchen Vereinen oder wo auch immer, wo / wo es dann Leute gibt mit körperlichen Einschränkungen. Und ich finde, das, äh, ist eher / (.) ich finde das eher bereichernd. Ähm, klingt jetzt so blöd, aber (.) es ist halt ein Teil der Gesellschaft. Und, äh, sich mit diesen Leuten auszutauschen und auch mal zu hören, wie / wie die so durch das Leben kommen und mit welchen Herausforderungen die zu kämpfen haben, das / häufig erdet das einen selber auch mal wieder so ein bisschen. (I: Hm.) Und deshalb fi/ wä/ würde ich das grundsätzlich, äh, begrüßen, wenn / wenn wir da einfach / wenn es mehr, äh, ja, direkten Kontakt und mehr Austausch gäbe. Aber dazu müssten es auch mehr sein im / im Unternehmen. (I: Hm. Hm.) Also ich kann mich gar nicht erinnern, wann ich mal mit jemanden hier, der so, außer dem einen Kollegen, den ich vorhin erwähnt habe, ähm, mit körperlichen Einschränkungen oder vielleicht auch mit / sage ich mal, mit / wie sagt man, mit (..) geistigen / nee. Wie nennt man das dann? #00:54:06-9#

I: Psychischen, geistigen. #00:54:07-1#

B: Einschränkungen (I: Hm.) ganz / (I hustet) also wirklich nur sehr, sehr punktuell. Aber vom Grundsatz her ist es ein Teil unserer Gesellschaft und das g/ das sollte sich auch reinziehen in den Arbeitsbereich (I: Hm.) und / und nicht dort ganz anders gehandhabt werden und gelebt werden, (I: Hm.) weil es / äh, oder anders als außerhalb, ne? #00:54:29-9#

I: Wie würden Sie denn / nochmal zwei begriffliche Fragen. Wie würden Sie denn Inklusion überhaupt definieren? (.) Das hatte ich eigentlich schon gefragt, habe ich vergessen. (lacht) Für Sie persönlich. #00:54:42-8#

B: (räuspert sich) (I hustet) Also ich kenne es so ein bisschen aus dem schulischen Bereich, weil ein Freund von uns, äh, der hatte, äh, lange eine Schule geleitet, äh, die eben genau diesen inklusiven An/ Ansatz verfolgt hat, wo es ganz gezielt darum ging, äh, Schülerinnen und Schüler ohne Einschränkungen mit Schülerinnen und Schülern mit Einschränkungen, sowohl geistige als auch körperliche, in einem Klassenverbund, äh, zu unterrichten. Und das ist für mich Inklusion, wenn man diese / diese Barrieren einfach aufhebt und sagt, egal / (räuspert sich) egal welche Einschränkung du hast, ob du im Rollstuhl sitzt, ob du, keine Ahnung, äh sch/ sprachliche Störungen hast oder vielleicht auch, äh, bisschen, äh, sage ich mal, Probleme hast, dich zu konzentrieren oder Tourette oder kei/ (lachend) keine Ahnung, was es halt alles so gibt, ne, das ist egal, wir blenden das aus und wir machen daraus einen Klassenverbund. Und wir versuchen, mit / also wir versuchen es nicht nur, wir tun es sogar, mit, äh, speziell ausgebildeten Lehrkräften, die auf solche / das ist eine gewisse Herausforderung, gar keine Frage. Deshalb braucht es da auch, glaube ich, eine gewisse Zusatzausbildung für die Lehrerinnen und Lehrer, aber das ist unser Ansatz, ja? Wir wollen diese Barrieren nicht, sondern wir wollen, dass, äh, Schülerinnen und Schüler, egal wie sie körperlich, geistig unterwegs sind, in einem Klassenverbund unterrichtet werden. (I: Hm. Hm.) So. Und so ähnlich würde ich das dann auch im beruflichen Umfeld sehen. (atmet hörbar ein) Natürlich kann dann der eine oder die andere mit gewissen Einschränkungen (.) bestimmte einzelne Dinge nicht tun, das mag sein, ne, das / das wird so sein. Oder auch langsamer oder vielleicht auch nicht / erstmal nicht mit der gleichen Qualität, keine Ahnung, (I: Hm. Hm.) das müsste man dann entsprechend berücksichtigen. (.) Aber vom Grundsatz her sollte es genau so sein. Und / und wenn das dann alle akzeptieren, dass es auch so ist, und, dass eben die Susi, die, äh, welche Einschränkung auch immer hat, nicht 17 Vorgänge am Tag wegarbeitet, sondern nur 5, (I: Hm.) dann wäre es eigentlich optimal. Und wenn Frau A damit zufrieden ist und es ihr Spaß macht und alle anderen drum / drum herum auch sagen, (I: Hm.) gut, dass wir die Frau A haben oder den Herrn B, wie auch immer, der ist halt eingeschränkt und er arbeitet auch ein bisschen weniger als wir, aber das ist egal, dafür arbeiten wir ein bisschen mehr und gleichen das locker wieder aus, dann wäre e gut. (I: Hm.) Sage ich. #00:57:25-3#

I: Dann nochmal / zum Wording nochmal. Ähm, Menschen mit Behinderung, das ist meistens der Begriff, den ich verwende. Dann gibt es ja Menschen mit Einschränkungen, behinderte Menschen. (B räuspert sich) Was würden Sie da / was verwenden Sie? Und können Sie es bisschen erklären, warum? // Muss jetzt gar nicht korrekt sein, so. (lacht) #00:57:45-1#

B: Ja, das ist so ganz komisch. (lachend) // Ja, das ist immer so ein (I hustet) Dauerthema. Also ich habe f/ eigentlich immer auch gesagt Menschen mit Behinderungen. (I: Hm.) Äh, dann / dann kam / also das ist ja schon auch viele Jahre her, dann kam so langsam so diese Diskussion auf, so, wie, dass man mit Menschen / zu Menschen mit, äh, einer dunkleren Hautfarbe nicht farbig sagt. (I: Hm.) Ich habe das / viele, viele Jahre habe ich farbig gesagt. Und komischerweise auch in den USA, äh, sagen ja auch viele People of Color und keiner denkt darüber nach. Das ist irgendwie so ein / so ein Begriff, der verwendet wird. Wenn hier jetzt jemand sagt, farbig, dann zucken viele immer schon und sagen, das sagt man doch nicht, weil die sind doch nicht bunt, diese Leute. Ja, okay. Ist schwierig. Äh, und bei den Behinderungen ist es auch so. Ich habe das eigentlich immer gesagt, Menschen mit Behinderungen. Mittlerweile sage ich aber eigentlich eher Menschen mit Einschränkungen. (..) Ich habe aber auch gelernt, dass es den Leuten, die selber betroffen sind, eigentlich egal ist, (I: Hm.) den meisten. Die sagen, es ist / ist / ist nicht wichtig, denk nicht so viel darüber nach, ja? (I: Hm.) Das ist nicht das Entscheidende, ob du jetzt sagst, äh, Men/ jemand mit Behinderung oder mit Einschränkung. (atmet hörbar aus) Denk n/ denk nicht so viel darüber nach. Das eigentliche Problem ist, dass die Leute verunsichert werden und sich dann vielleicht auch gar nicht mehr so damit beschäftigen wollen. Wenn / wenn du dich dafür interessierst, äh, und auch bereit bist, da, äh, mit diesen Leuten ganz normal / ganz normal umzugehen, ist es eigentlich auch egal, ob du sagst, die sind behindert oder die / sie haben irgendwelche Einschränkungen. Ja, (atmet hörbar ein) ich glaube, es / nicht alle gehen damit so um. Gibt wahrscheinlich auch andere, die das anders sehen, weiß ich nicht. Aber ich f/ versuche schon, nicht behindert zu sagen, (I: Hm.) weil ich behindert / es wird ja leider im / im täglichen Sprachgebrauch auch so bisschen so / gerade bei jüngeren Leuten, Jugendliche, da wird dann mal so schnell so / das so hi/ flapsig gesagt, du bist doch behindert, im Sinne von, du tickst doch nicht richtig. (I: Hm.) Und deshalb versuche ich es eigentlich eben in dem Zusammenhang nicht zu sagen, sondern sage eher Leute mit Einschränkungen, ja. (.) Aber was jetzt, sage ich mal, politisch korrekt ist, (I: Hm.) weiß ich auch nicht. (..) Keine Ahnung. (lacht) #01:00:10-1#

I: Ja. (lacht) (hustet) Ähm, (räuspert sich) ähm, noch eine Nachfrage eher. Sie / wir haben ja jetzt hauptsächlich über körperliche Einschränkungen, (B: Ja.) sage ich jetzt mal, gesprochen. Ähm, wie sieht es denn mit psychischen Einschränkungen aus? Meinen Sie / äh, wie würden Sie das Bild davon oder die Haltung daz/ beurteilen? Meinen Sie, dass da ein Unterschied gemacht wird? (räuspert sich) #01:00:36-9#

B: (..) (schnalzt mit der Zunge) Da muss man erstmal definieren, glaube ich / oder ich müsste mal für mich definieren, was / was für mich so psychische Einschränkungen überhaupt sind. Also ich hatte ja vorhin, äh, die Beispiele erwähnt mit / äh, mit Burnout. #01:00:51-2#

I: Genau, Burnout, Depressionen (B: Ja.) oder wir können auch zum Beispiel die noch dazu, was Sie auch genannt hatten jetzt, ähm, Alkoholabhängige oder (B: Genau.) Drogensucht, genau. (räuspert sich) #01:01:04-3#

B: (atmet hörbar ein) Also da / das / da kann ich jetzt nur darüber berichten, wie es mir selber geht, ne? Wenn ich das von jemandem weiß, also häufig weiß man das ja gar nicht, weil es man / man es den Leuten ja nicht ansieht. Also eine körperliche Behinderung, die / die f/ kriegt man ja relativ schnell raus, (I: Hm.) wenn sich jemand bewegt oder eben nicht bewegt oder eben im Rollstuhl schon sitzt. Bei / bei den anderen Einschränkungen ist es ein bisschen schwieriger. D/ das / das weiß man nicht. Das sieht man den Leuten nicht an, ähm, häu/ häufig nicht. Also manchmal ja, wenn jemand, sage ich mal, massiv stottert oder Tourette hat oder, keine Ahnung, sonst irgendwas, ja. Ansonsten, die Dinge, die sich eher so im Hintergrund, äh, befinden, das / das kriegt man so erstmal nicht raus. Ich habe es bei / jetzt bei einem meiner Mitarbeiter auch lange Zeit gar nicht gewusst, (I: Hm.) ne? Das ist dann auch / dass der einen Behindertenstatus hat, habe ich nicht gewusst. Hat mir keiner gesagt. Wegen / aber nicht wegen körperlicher, sondern wegen psychischer Dinge. (I: Hm.) Und (.) das ist nochmal eine / eine ganz andere Herausforderung. Oder eine Kollegin, die ich habe, die auch, äh, psychisch bisschen angeknackst ist, weil, ähm, sich da eines ihrer Kinder umgebracht hat. Wie geht man um mit so jemandem, ne? Was / wie / wie redet man mit so jemandem? (I: Hm.) Darf man da von seinen eigenen Kindern erzählen oder überhaupt von Ki/ über Kinder reden? Oder ist das / soll/ sollte man das komplett raus / ausblenden? Muss man es vielleicht sogar ausblenden? Oder sollte man es k/ bewusst nicht ausblenden? Spricht man jemanden drauf an? Ich wusste das gar nicht. Die gesagt hat, wenn du mit der redest, denk aber dran, dass sich ihr Kind umgebracht hat. Habe ich gesagt, was? Wie? Ja, weißt du das gar nicht? Sage ich, hä, nee, ich weiß das nicht. Ich kann / ich hatte mit der vorher auch nichts zu tun. Und dann bin / dann bin ich total unsicher geworden, (I: Hm.) weil ich es dann wusste. Und dann habe ich mich gefragt, wie / wie rede ich jetzt mit der, ja? Und welche Themen / oder spreche ich sie direkt drauf an und sage, ich habe gehört, dass / und hilft mir mal bitte, ich weiß nicht, wie ich damit umgehen soll. Ja, weil / es / gib mir bitte irgendeine eine / eine Handlungsanweisung (I: Hm.) oder ein paar Hinweise, wa/ was ich tun oder besser nicht tun sollte. (I: Hm.) Habe ich natürlich so nicht gemacht, ne? Habe dann eben versucht, so langsam rauszufinden, wie sensibel sie da ist, an der Stelle. Meine, ich kann es auch nicht ändern. Ich habe selber Kinder. Ich kann es auch nicht verhindern, dass ich vielleicht auch mal von meinen Kindern erzähle. (I: Hm.) Äh, was soll es? Äh, k/ mein Gott. Ich kann mir da auch / das ist ja / ist ja anstrengend, wenn man dann / der eine hat ein Alkoholproblem und / ne, und wenn ich jetzt so mal / in einer lockeren Runde, dann muss ich mir jeden Satz überlegen. Darf ich das überhaupt ansprechen oder / das finde ich schwierig. Und das / ja, und aus dieser Unsicherheit bin ich / komme ich aber auch selber irgendwie nicht raus. Also ich habe jetzt mittlerweile rausgefunden, dass sie damit kein Problem hat. (räuspert sich) Man kann sie darauf auch ansprechen. (I: Hm.) Auch das habe ich mittlerweile rausgefunden. (I: Hm.) Ist auch schon ein paar Jahre her. Also es war jetzt nicht erst letztes Jahr. Aber das sind so Dinge, das finde ich / in dem Fall finde ich das viel, viel schwieriger, ähm, de/ diese Leute irgendwie einzubinden und mitzunehmen, weil häufig weiß ich es nicht. Und selbst wenn ich es weiß, weiß ich gar nicht, wie / wie / wie mache ich das, ja, wie / als Führungskraft? Ganz schwierig. (I: Hm.) Ich habe / zu manchen habe ich Vertrauen und zu denen sage ich auch ganz offen, ist das jetzt / ist das für dich ein Problem oder sag / sag mir, wenn es ein Problem ist oder wenn du das nicht möchtest, so. (I: Hm.) Das kann ich aber irgendwie auch nicht bei allen. Es gibt auch Situationen / es / ja, es gibt dann Leute, zu denen habe ich auch nicht so den Draht, ähm, das ist schwierig. Das finde ich viel, viel schwieriger als diese sichtbare körperliche Behinderung. Da kann ich sagen, okay, soll ich dir helfen oder, äh, magst du das nicht oder sa/ soll ich dir die Tür aufhalten oder willst du das lieber / da / da / ich finde, das geht anders (I: Hm.) bei so Leut/ bei so Dingen, die sich wirklich nur oder ausschließlich im / im / im / im Kopf abspielen finde ich das viel, viel schwieriger und viel herausfordernder. Und da gibt es übrigens auch für Führungskräfte auch keine / also ich kenne keine / keine Seminare oder Lerneinheiten, die auf sowas mal abstellen, ne? Das kenne ich gar nicht. Also jetzt, wo wir darüber reden, fällt mir das auch auf, dass wir sowas nicht haben. Wir haben 750 Lerneinheiten für alles in diesem Unternehmen, ja, dass man mit einer Schere, äh, sich, äh, verletzen kann. Da muss man immer wieder / äh, immer wieder dieselbe Lerneinheit / jedes Jahr muss man wieder / und, dass man nicht auf einen Bürostuhl steigt, um oben aus den Regalen irgendwas rauszunehmen. Das gibt es alles. Und das / das wird auch kontrolliert, dass Sie das einmal im Jahr durchgearbeitet haben. Es ist immer wieder dieselbe Lerneinheit, über Jahre hinweg, aber wie man mit / mit Menschen umgeht, die, ähm, eine psychische Belastung haben oder / ich will es jetzt gar nicht / ja, oder Einschränkungen haben, wie auch immer, (I: Hm.) das / das / äh, wüsste ich nicht, dass man das hier irgendwo (lachend) beigebracht oder zumindestens darüber mal in den Austausch geht, ja? Da gibt es ja auch kein Patentrezept, glaube ich. Das finde ich / das finde ich viel, viel schwieriger. Und, ähm, ja. (..)Diese Leute, die eine jede Sekunde nutzen, um / um / die / die hat es gegeben, die gibt es in der Tiefgarage, äh, sich die Schnapsflasche aus dem Kofferraum holen und da erstmal einen Schluck nehmen und dann wieder zurückgehen an den Arbeitsplatz. (I: Hm.) Das ist / das ist / das ist eine echte Herausforderung. Wobei wir das tatsächlich mal thematisiert haben, also so Sucht (I: Okay!) im Kollegenkreis, wie geht man damit um und / äh, das / das war mal ein Thema. Ist jetzt auch schon wieder ein bisschen her. Das hatte die Kollegin, die ich vorhin mal erwähnt habe, die jetzt mittlerweile im Ruhestand ist, die hatte das auf den Weg gebracht. Da haben wir als Führungskräfte zusammengesessen und haben darüber gesprochen, wie erkennt man überhaupt, wenn jemand, äh, alkoholkrank ist oder drogensüchtig ist und wie geht man damit um und so. Also da muss ich das Unternehmen loben. (I: Hm.) Das hat es gegeben. Aber ansonsten so, wenn es so in Richtung psychische be/ be/ Einschränkungen geht und wie / wie / ja. Nee, äh, habe ich auch kein / kein Patentrezept. #01:07:54-2#

I: Vielleicht noch eine / gleich sind / gleich sind wir auch am Ende. (lacht) #01:07:56-9#

B: Oder bin ich / äh, bin ich Ihrer Frage jetzt // ausgewichen #01:08:00-5#

I: Nee, nee. // #01:08:00-5#

B: mit meiner Antwort? #01:08:00-5#

I: Nee! Das war / (.) f/ war gut. Ähm, nee, eine Frage noch, ähm, weil Sie jetzt diese Zusammenarbeit im Team nochmal angesprochen hatten. Da, ähm, fiel mir noch, inwiefern Sie meinen, dass jetzt we/ wenn man sich jetzt die Teams anguckt, ähm, in Bezug auf Menschen mit und ohne Behinderung, inwiefern Vorurteile da eine Rolle spielen könnten. (...) Also jetzt Vorurteile gegenüber dem Thema Behinderung (B: Hm.) oder Inklusion. #01:08:37-6#

B: (..) Also das / das gibt es bestimmt. (.) K/ habe ich aber noch nicht so wahrgenommen, (I: Hm.) muss ich sagen, gar nicht. (I: Hm.) Also was das anbelangt. Also da / da / das ist auch schlimm, aber ich erwähne es trotzdem, äh, daf/ da erlebe ich viel mehr Vorurteile, so auf der Ebene, ähm, kulturelle Herkunft. (I: Hm.) Sowas, (I: Hm.) ne? Also wo kommt jemand her, welche Sprache spricht er, aus welchem Kulturkreis kommt er oder sie. Da / da erlebe ich leider sehr viel Vorurteile, auch im Kolleginnen- und Kollegenkreis. (I: Hm.) Nicht, was Behinderungen anbelangt oder Einschränkungen anbelangt. Sage ich es wieder, Behinderungen. Ist schon so drin. Da erlebe ich das nicht. Aber wenn jemand, äh, hier mit / wenn er sprachlich, (.) Relig/ Religion will ich jetzt gar nicht sagen, da habe ich auch keine / kann ich keine Beispiele nennen, ist mir nicht präsent. Aber so Kulturkreis, Hautfarbe, da habe ich leider schon den Eindruck, dass es so einen latenten (atmet hörbar aus) Rassismus gibt in dieser Gesellschaft. Und da ist, glaube ich, so ein Unternehmen, obwohl wir ja auch, äh, als international agierendes Unternehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen möglichen Ländern haben mit allen möglichen kulturellen Hintergründen, Hautfarben, Religion, was auch immer, eigentlich sollte es gerade in so einem Unternehmen gar kein Thema sein. (I: Hm.) Das ist aber nicht das, was ich wahrnehme. (I: Hm.) Und das ist leider / es / weiß auch nicht, woran das liegt. Das ist auch so ein / leider so ein gesellschaftliches Problem, dass da gerne mal Witzchen gemacht werden oder blöde Bemerkungen gemacht werden über Leute, die aus einem anderen Kulturkreis kommen und vielleicht auch ein bisschen anders aussehen. (I: Hm.) Da ne/ das nehme ich wahr und das ärgert mich sehr, immer wieder, dass wir da nicht / als Gesellschaft nicht ein Stück weiter sind. Ich habe sogar eher das Gefühl, dass es wieder in die / in die andere Richtung geht, eher schlimmer wird. (I: Hm.) Was Behinderungen und so anbelangt, habe ich / kann ich das nicht bestätigen. Also ist nicht / nicht in meinem Umfeld. (I: Hm.) #01:10:51-5#

I: (atmet hörbar ein) Gut, dann, ähm, komme ich zu den letzten Fragen. Ich würde jetzt nochmal so zwei, drei exemplarische hypothetische Konfliktsituationen (B: Hm.) sozusagen ansprechen und Sie, genau, bitten, einfach Stellung zu nehmen. Das eine wäre / oder erste, dass Sie, ähm, in Ihrem Team oder Einflussbereich die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung erhöhen sollen, also mehr Menschen mit Behinderung einstellen sollen und irgendwie eine / es gibt irgendeine Zielvorgabe. Was (.) geht Ihnen da so durch den Kopf? Was würden Sie machen? (hustet) #01:11:36-7#

B: (6) Das ist, ähm / das ist ja eine echte Herausforderung (I lacht) jetzt. Da habe ich mir noch nie Gedanken darüber gemacht. (.) Ehrlich, muss ich / ja, bin ich ganz ehrlich, hätte ich / habe ich mir noch nie Gedanken darüber gemacht. (I: Hm.) Also wenn das die Auflage wäre / (...) also ich habe in der Vergangenheit immer gute Erfahrungen damit gemacht, erstmal im Kolleginnen- und Kollegenkreis zu fragen, (I: Hm.) wisst ihr jemanden, habt ihr jemanden, und würde das dann auch entsprechend thematisieren. Würde sagen, es ist unser Wunsch, ähm, hier gezielt jemanden mit, äh, Einschränkungen einzustellen, weil wir das wollen. (..) Das wäre, glaube ich, so der erste Schritt. Ich würde erstmal mit meinem Team da in den Austausch gehen. Und dann, äh, würde ich mir aber, glaube ich, auch ein bisschen Rat holen aus dem / aus dem, äh, Personal, also HR-Bereich. Ähm, und / um zu überlegen, wenn wir hier eine Ausschreibung machen, wie / wie / wie / wie platziert man dieses Thema. (I: Hm.) Ja. (flüsternd) Weil das natürlich auch (.) immer, finde ich / es / ich persönlich finde es immer ein bisschen schwierig, wenn man das zu sehr, sage mal, präsent macht. Denn dann ist das so / das ist so wie m/ wie bei / bei Frauen und Männern, also so dieses, (.) wir s/ wir wollen dich, weil, ne, weil du (I: Hm.) eine Frau bist, weil du eine Einschränkung hast. Das / äh, d/ das wäre für mich die Herausforderung. (I: Hm.) Weil genauso würde ich es eben gerade nicht machen, ne, sondern sagen, wir suchen jemanden. Und ob du Frau bist, Mann und so, ob du Einschränkungen hast, in welcher Form, das interessiert uns gar nicht. Das / das interessiert uns nicht. Wir wollen / wir wollen dich, weil du gut bist, weil du engagiert bist, weil du Interesse an uns hast, an unserem Unternehmen, an unseren Dingen, deshalb wollen wir dich. Und ob du im Rollstuhl sitzt, ob du sonst irgendwas hast, ob du, äh, schwarz bist, weiß, äh, Mann, Frau, divers, interessiert uns nicht. Aber das zu transportieren, das ist dann die Herausforderung. Wenn da/ das ist da/ ich finde das immer schwierig, wenn man sagt, wir wollen (..) lieber eine Frau haben als einen Mann, wir wollen jetzt lieber jemanden haben im Rollstuhl und am besten noch mit einer 80 Prozent Behinderungsquote oder keine Ahnung. (I: Hm.) Das würde ich / würde ich persönlich nicht machen wollen, sondern ich würde eher transportieren wollen, es spielt keine Rolle, es ist egal. Und wenn du im Rollstuhl vorfährst, dann bist du uns herzlich willkommen und wir werden dir hier den Arbeitsplatz einrichten, der für dich / oder auf dich passt. Aber das / das ist / ist zweitrangig. Wir wollen dich, weil du gut bist, weil du engagiert bist, weil du interessiert bist. Und das zu transportieren. Und das wäre für mich eigentlich auch die Idealvorstellung, dass es diese / da/ da/ dass es diese Unterschiede nicht immer macht, ja, oder dass man sagt, wir wollen jetzt jemanden, der / der schwarz ist. Äh, das ist doch Scheiße, Entschuldigung. Das ist ja / das ist ja umgekehrter Rassismus, ja? Das ist ja genauso bescheuert. (I: Hm.) Ja? Weil man ma/ dann macht man es ja doch wieder zum Thema. Und besser ist es doch, wenn man das / wenn an das gar nicht zum Thema macht, weil das auch kein Thema sein sollte. (I: Hm.) Ist doch völlig egal, ob jemand 1,6 Meter groß ist oder 1,8 Meter, es sei denn, er bewirbt sich als Flugbegleiter bei der Lufthansa. (I lacht) Da ist es ein sicherheitstechnisches Thema. (I: Hm.) Ansonsten ist es doch wurst. Und genauso sollte es doch wurst sein, ob jemand hell ist, weiß, äh, bisschen dunkel, ganz dunkel, schwarz. Ist doch egal. Und so wäre es / das wäre meine Idealvorstellung von einer, äh, Gesellschaft, in der es nicht nur um Ellenbogen geht, sondern in einer solidarischen Gesellschaft. (I: Hm.) Diese Gesellschaftsform haben wir leider nicht, äh, die gibt es in Ansätzen in anderen Ländern. Gibt es bei uns leider nicht. Hier geht / hier s/ wir leben in einer Konkurrenzgesellschaft, wo es darum geht, im / andere irgendwie im Be/ (lacht) andere auch gerne mal wegzudrängen, um sich selber irgendwo zu positionieren. Und so werden wir erzogen, so werden wir konditioniert, so werden wir ausgebildet und darauf ist unser Schulsystem ausgel/ ausgelegt. Darauf ist alles in der Gesellschaft ausgelegt. Es ist ein / ein Verdrängungswettbewerb, der stattfindet, vom Kindergarten bis ins Grab. Und das muss man un/ versuchen, ein Stück weit zu überwinden. Und da spielt das halt alles auch mit rein, ne, dass dann immer gefragt wird, äh, wenn wir dem da einen Arbeitsplatz einrichten, das kostet uns ja 20.000 Euro, das geht ja gar nicht. Und wenn wir den anderen einstellen, dann kostet es uns nichts, weil der kriegt den Standardarbeitsplatz. So. Wenn man so weit ist und sagt, äh, das / das ist doch egal, ne, es geht doch um was ganz anderes. Wir / wir / wir wollen das auch leben in unserem Unternehmen, diese Werte, von denen immer geredet wird. (..) D/ d/ das wäre für mich perfekt. Ja. #01:17:06-3#

I: Und jetzt im nächsten Schritt, wenn Sie dann die Person mit Behinderung, Einschränkung einstellen würden, meinen Sie, dass es, ähm, im Team da die Sorge geben könnte, dass man selber mehr arbeiten müsste? Also unabhängig davon, ob das tatsächlich so wäre. Oder sollte ja eher nicht so sein, aber meinen Sie, das könnte eine #01:17:26-3#

B: Ja, klar. #01:17:26-6#

I: Befürchtung sein? #01:17:27-5#

B: Das wird bei einigen so sein. Bei manchen nicht, (I: Hm.) bei manchen schon. Manche würden sagen, cool, ich / die / die haben damit gar kein Problem. Manche haben sogar so bisschen, also das klingt jetzt so negativ, ich meine es jetzt in dem Fall positiv, so ein bisschen das Mutter-Theresa-Syndrom, so ein Helfersyndrom, (I: Hm.) äh, was ich grundsätzlich erstmal (lachend) sympathisch finde. Die sagen, äh, natürlich, es ist für mich das Selbstverständlichste der Welt, ja? Und wenn ich zehn Minuten oder jeden Tag einen Viertelstunde länger bleiben muss, habe ich damit auch kein Problem. Das ist gut so. (I: Hm.) Und es gibt auch mal andere Situationen, da brauche ich wieder Hilfe. Und, äh, so s/ ist / g/ gleicht sich ja alles aus. Aber es gibt natürlich auch die Leute, die sagen, was, (atmet hörbar aus) kann ich doch nichts dafür, dass der nicht so schnell ist. Ist doch nicht mein Thema, warum soll ich / warum soll ausgerechnet ich jetzt hier, ähm, irgendwie einen Nachteil dadurch haben, ja? Und das / natürlich, das gibt es. (I: Hm.) Aber da / da muss man dann eben in die Diskussion gehen, weil das haben Sie ja immer auch, egal ob die Leute irgendeine Einschränkung haben oder nicht. Auch hier sind ja nie alle gleich schnell. (I: Hm.) Das / das gibt es ja gar nicht, ja? Und / und / und, äh, wie / wie intensiv sie sich um ihre Arbeit kümmern, das ist ja auch alles sehr / sehr dehnbar. Es gibt Leute, die sind superschnell, super / super in ihren Themen drin, haben aber auch irgendwie das Bedürfnis, jeden Tag zwei Stunden mit irgendwelchen Kolleginnen und Kollegen private Dinge zu diskutieren. Da redet dann aber keiner mehr darüber. Das geht dann immer irgendwo unter, ne? Aber wehe irgendein anderer, der, äh, ist vielleicht mal ein bisschen langsamer, ja, das ist / ja, guck dir mal den an, der kriegt auch nichts geregelt. Also ich will nur damit sagen, da muss man dann in die Diskussion gehen. Und das muss man / die Diskussion muss man dann auch führen und einfach sagen, Leute, das / wir sind ein Unternehmen, wir sind / wir arbeiten gemeinsam an den Themen, äh, und ich habe einfach die Erwartungshaltung, dass wir uns auch gegenseitig unterstützen. (I: Hm.) Und wenn jemand halt ein bisschen langsamer ist oder die Fehlerquote ein bisschen höher ist, ja, das ist dann eben so. #01:19:40-8#

I: Meine nächste Frage ist eigentlich / haben Sie jetzt fast schon beantwortet. Angenommen ein Kollege, eine Kollegin, ähm, beschwert sich über die mangelnde Leistung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit einer Behinderung. Was würden Sie tun? (räuspert sich) #01:19:57-5#

B: Also ich würde ge/ ich denke, ich würde genau das / das selbe Gespräch führen, was ich auch führe, wenn es zwei Leute sind, die jetzt keine (I: Hm.) Einschränkungen haben, oder zumindest keine sichtbaren. Dann würde ich mal / erstmal fragen, wo ist eigentlich das Problem, ja, und geht es hier nur um irgendwie gefühlte Ungerechtigkeit oder ist es tatsächlich ein Problem? Also man ist / wie gesagt, die Leute sind nicht gleich schnell und die Fehlerquote ist auch nicht gleich. Sondern die Leute, die / die sind superflink, machen aber wahnsinnig viele Fehler, die dann andere wieder korrigieren müssen. Also darüber würde ich einsteigen, würde sagen, wo / wo ist eigentlich das Problem, ne? Und / es ist immer so, dass es irgendwo einen / einen Unterschied gibt in der Leistungsfähigkeit. Das wird man auch nie vermeiden können, ne? (.) Und dann / und / und da würde ich das Gespräch genauso führen und würde erstmal versuchen, das Thema Einschränkung, äh, ganz rauszulassen aus der Diskussion. Ich würde das / erstmal versuchen, es gar nicht zu thematisieren, sondern würde sagen, wir haben das doch überall, (I: Hm.) dass manche Leute zehn Vorgänge, äh, in / am Tag, äh, erledigen mit, äh, m/ m/ super Qualität und andere schaffen vielleicht 15, aber machen viele Fehler, die andere korrigieren müssen. Oder es gibt welche, die schaffen halt nur fünf. Aber das ist doch nicht der Punkt. Das ha/ das haben wir immer und in jeder Abteilung in diesem Haus. (I: Hm.) Ist so. Und deshalb würde ich erstmal versuchen, dieses Thema Einschränkung, Behinderung, wie auch immer, erstmal aus der Diskussion rauszulassen. Weil wenn das ein Thema wird, dann wird es schwierig, ja? Und dann ist es auch für den Betroffenen extrem unangenehm. (I: Hm.) Das / das finde ich dann eigentlich / oder würde ich unangenehm finden, äh, weil dann / dann wird er dann doch wieder nur auf das / oder sie nur auf das / wieder auf die Behinderung reduziert. (I: Hm.) Und das ist eigentlich das Üble daran, (I: Hm.) ne? Sondern, das / das / das spielt doch keine Rolle, weil dann könnte ich genauso sagen, weil der / der ist jetzt Moslem und ich bin Christ, ja, äh, keine Ahnung, ist natürlich völlig absurd, aber (I räuspert sich) da kann man sich ja allen möglichen Quatsch ausdenken und dann darüber versuchen, zu begründen, warum es Qualitätsunterschiede gibt bei der Arbeit oder wie auch immer. Aber das / das kann es ja nicht sein. (I: Hm.) Ja, da kann man dann höchstens gucken, gibt es eine Möglichkeit, vielleicht jemand nochmal Unterstützung anzubieten, äh, gibt es nochmal irgendwas, was wir tun können, ähm, um, keine Ahnung, da die Fehlerquote oder um / um bestimmte Dinge vielleicht für dich einfacher zu / also ich würde lieber darüber reden wollen und nicht über / über die / die Einschränkung von einer Person. Also ich / wenn ich da anfangen würde, wie sich diese Leute auch charakterlich unterscheiden und was sie so ausmacht, da komme ich ja / da komme ich ja total in den Wald rein. Weil dann müsste man eigentlich auch andere Dinge thematisieren. Dann bin ich dann da, dass ich sage, du erzählst doch dauernd, dass du jeden Abend hier, äh, irgendwo Party machst, ja? Komm, jetzt lass uns doch mal darüber reden, ne? Vielleicht ist das ja auch der Grund, warum wir hier so Leistungsunterschiede haben. (I: Hm.) (schnalzt mit der Zunge) Also, ne? Deshalb / das / ich f/ d/ das / das würde ich versuchen, gar nicht zu them/ thematisieren, soweit es irgendwie geht. #01:23:21-7#

I: Hm (bejahend). Und wenn es andersrum wäre, dass sich jemand mit einer Behinderung über mangelnde Rücksicht oder sogar diskriminierendes Verhalten von Kolleginnen bei Ihnen (B: Ja.) beschwert? #01:23:32-8#

B: Das, äh, ja / das muss man dann / also das würde ich schon aufgreifen und versuchen, das / das aufzuklären, ne? Ist das jetzt erstmal nur ein / eine Behauptung? Kann man das konkret belegen? Wer ist es? Ja, würde da schon ins Gespräch einsteigen. (atmet hörbar ein) Das / äh, das haben Sie häufig auch unabhängig davon, ob Sie Leute mit Einschränkungen haben, ja? Es wird viel gemobbt in so Großunternehmen. Gibt viele Dinge, die nicht okay sind, die Sie sich auch im privaten Umfeld so nicht bieten lassen würden, wo Sie dann schon mal sagen würden, echt jetzt, du bist meine Freundin, erzähl mal, (lachend) wie war das denn jetzt eigentlich? Und das haben Sie hier auch immer wieder. (I: Hm.) So, das / verstecktes Mobbing und / wo Sie dann / das ist / äh, es ist anstrengend, ne? D/ d/ Vorwürfe, ich habe / hatte ich vor Kurzem erst wieder, sowas, wo sie so / wo ich / angeblich jemand beleidigt wurde von jemandem. (atmet hörbar ein) Ja. Und da müssen Sie gucken, wie Sie damit umgehen und dann die Leute vielleicht auch mal damit konfrontieren und, äh, dann schauen, wie Sie da rauskommen, aus der Geschichte. (I: Hm.) Das machen die ja dann häufig nicht untereinander aus, sondern, äh, es ist dann / da kommen Sie dann als Führungskraft dann ganz schnell in so Dinge rein, in die Sie eigentlich gar nicht reinkommen wollen, (I: Hm.) wo ich dann denke, ich / das ist doch Kindergarten, was jetzt hier passiert, ja? Warum kann ich nicht dann zu der Kollegin oder zu dem Kollegen einfach hingehen und sagen, hör zu, fand ich nicht in Ordnung? Was sag/ sag mir nochmal, was / was / äh, was hat dich da jetzt angetrieben, (lachend) mir das an den Kopf zu werfen, ne? Kannst du mir das nochmal erklären? Ich verha/ fand das schon / habe mich da schon sehr beleidigt gefühlt oder, ne? Das machen die nicht, ne? Die stehen dann auf einmal bei / vor Ihnen und sagen, hier, der da, guck mal. Ich habe es mir sogar hier / habe mir einen Screenshot gemacht, das hat er mir sogar im Chat geschrieben. Hatte ich vor Kurzem erst. (atmet hörbar ein) Hat gar nichts mit Leuten mit irgendwelchen Einschränkungen zu tun, passiert täglich. (I räuspert sich) Und ich: Ja, Scheiße, hast du ihn mal drauf angesprochen? (I: Hm.) (nachäffend) Soll ich das wirklich machen und so? Ja, was soll / was / was soll ich denn jetzt machen? Ja, aber ich finde schon, du solltest das wissen und kannst du da nicht mal ein Gespräch führen und so, ja? Das sind so Sachen, nach denen man sich nicht sehnt, ne, das ist so. Und (I: Hm.) klar, das hätten Sie natürlich in dem Fall auch. Das hätte dann vielleicht nochmal ein anderes Niveau, ne? (I: Hm.) D/ natürlich würde ich, wenn jetzt jemand mit einer Einschränkung zu mir kommt, da wäre ich, glaube ich, nochmal ein Stück sensibler, ja? Weil das ist / ist natürlich leider auch ein Teil unserer / macht es aus in unserer Gesellschaft, (atmet hörbar aus) dass solche Leute schon auch da mehr (.) sowas erleben müssen, (I: Hm.) ne? Du blöder Rollifahrer, (I: Hm.) ne, du stehst mir im Weg da mit deinem blöden Rollst/ also solche Sachen. (I: Hm.) Ich befürchte, dass das ganz, ganz häufig vorkommt. Ich möchte es gar nicht wissen. (..) / Und da wäre ich natürlich schon sensibler. Oder wenn Leut/ also man kann sich das ja gar nicht so richtig vorstellen, Oder wenn Leut/ also man kann sich das ja gar nicht so richtig vorstellen, wenn man da selber nicht betroffen ist. (.) Ich kenne eine Familie. Die haben zwei / zwei Kinder, zwei Söhne so der Größe, die / äh, die sind schwarz, also Hautfarbe schwarz. Und ich d/ ich / ich frage mich dann immer, was die alles aushalten müssen (I: Hm.) so im / im Alltag in so einem Land. Ich möchte es nicht wissen, (I: Hm.) wirklich nicht, wie oft die einfach nur weil sie anders aussehen blöd angeredet werden oder blöd angeguckt werden, anders behandelt werden, ja?

Und (.) das ist ja bei Leuten mit so körperlichen Einschränkungen ist das ja auch so. (I: Hm.) Die werden angestarrt, die / ja. Da passiert ja alles. Also auch positive Dinge, kei/ keine Frage, natürlich, ganz viel. Aber auch ganz viel so einfach viel aus Unsicherheit heraus, aber halt auch viel auch aus Boshaftigkeit raus, (I: Hm.) ne? Du bist mir jetzt im Weg, du bist mir zu langsam, was machst du hier, warum musst du überhaupt bei dem Wetter mit dem Rollstuhl unterwegs sein, bleib doch lieber zu Hause. (I: Hm.) All das. All das. Und, ja, da wäre ich / d/ da wäre ich schon sensibler, glaube ich, auch wenn jemand kommen würde, m/ und würde dann sagen, hier, ich werde da gemobbt. Also da würden bei mir schon ganz viele Alarmglocken angehen und / aber da sind wir dann wieder bei dem Punkt, ja, es gibt / es gibt keinen Austausch dazu in diesem Unternehmen, auch, äh, im Kreis der Führungskräfte nicht. Ich kann mich nicht erinnern, dass wir über sowas jemals gesprochen hätten hier. Das ist nie thematisiert worden. Und ich / ich würde dann da sehr so aus der / sage ich mal, aus dem Bauch heraus, äh, agieren. Nicht weil ich weiß, wie man da idealerweise damit umgeht, mit sowas, weil ich das nicht / ich weiß es einfach nicht, (I: Hm.) ne? Würde natürlich immer versuchen, zu helfen, aber ob ich da alles richtig mache, (atmet hörbar aus) keine Ahnung, weiß ich auch nicht. #01:29:04-0#

I: Und wäre es für Sie ein Ziel- oder Interessenkonflikt, wenn Sie jetzt einerseits / Sie und Ihr Team müssen bestimmte Leistungen erbringen natürlich, andererseits wollen sie aber auch als Führungskraft oder in Ihrem Team mehr Menschen mit Behinderung einstellen? #01:29:23-4#

B: Ja, klar, das ist so. (I: Hm.) Das ist so, natürlich. Das ist ein / natürlich ist das ein Interessenkonflikt, klar. (..) Ähm, aber dam/ ja, damit muss man einfach umgehen. Da muss sich auch das Unternehmen entscheiden letztendlich, ne? Das ist ja nicht nur eine Entscheidung von mir persönlich, sondern das ist / äh, das muss auch ein / ein / eine Entscheidung des Unternehmens sein, ne? Und nur dann funktioniert es. Es wäre ja auch blöd, wenn ich so agiere und der Gruppenleiter oder die Gruppenleiterin nebenan ist eine, die sagt, ich um/ am/ auf gar keinen Fall will ich hier in meiner Gruppe irgendjemanden mit einer Einschränkung haben, will ich nicht. (I: Hm.) Ich / das / das / das ist für mich nachteilig. Das bremst mich, das bremst das Team, wenn wir uns mal / wenn wir mal irgendwo eine F/ eine / eine Dienstreise machen müssen nach Standort F oder wohin auch immer, wie soll das dann gehen mit so jem/ also keine Ahnung, ne? D/ das so rum funkt/ kann das nicht funktionieren, behaupte ich. Das muss / äh, da muss es ein Agreement geben in dem Unternehmen, dass das auch eben bewusst und gezielt gefördert wird und vorangetrieben wird. Nur dann kann das funktionieren. Also so auf der Gruppenleiterebene sind Sie da eigentlich verloren. (I: Hm.) Das / das klappt nicht. (..) Also in Einzelfällen kann das auch funktionieren, ja, aber, äh, nicht darüber hinaus. #01:30:50-1#

I: Ähm, letzte Frage. Wo würden Sie, ähm, jetzt in Bezug auf das Innoklusio-Seminar oder die (räuspert sich) Maßnahmen, den größten (atmet hörbar ein) Impact sehen? #01:31:03-6#

B: (...) Also, dass es das überhaupt gegeben hat, da / und, dass Leute angefangen haben, darüber nachzudenken. Und ich / einige meiner Kolleginnen und Kollegen haben sich auch diese Ausstellung angesehen und was da so drum rum stattgefunden hat. Und / oder die sind in dieser / in dieser Dunkelkammer da gewesen, äh, die das auch sehr beeindruckend fanden. Und, äh, wir haben auch di/ in der Zeit danach ab und zu mal darüber gesprochen, so in unseren Gruppenrunden. Und ich habe da schon ein großes Interesse wahrgenommen insgesamt bei meinem Teil der / der / äh, also meiner Gruppe jetzt, und aber auch drum herum. Und da bin ich jetzt aber wieder beim Ausgangspunkt. (I: Hm.) Wichtig wäre, dass dieses Thema jetzt nicht wieder in der Versenkung verschwindet. Das ist / aus meiner Sicht ist das / äh, wäre das jetzt d/ d/ das Allerwichtigste. Also das war jetzt so ein / bisschen so eine Initialzündung, oder sollte es sein aus meiner Sicht. Und (I: Ja.) jetzt geht es darum, das / das irgendwie auch so im / im Mindset (lacht) der Leute ein Stück weit zu verankern, ja, und zu sagen, es ist ein wichtiges Thema. Und, gut, ich werde jetzt in nächster Zeit niemanden einstellen, weil das Unternehmen im Moment eher auf Abbau getrimmt ist, aber natürlich werden auch immer wieder mal Leute eingestellt. Und wir haben ja auch viele Auszubildenden und die dualen Studenten und so. Da gibt es auch immer sehr viele. Da könnte ich jetzt aber auch nicht sagen, äh, weil das sind eigentlich Leute, äh, dort, die auch permanent auch junge Leute einstellen, ist das bei denen überhaupt ein Thema. Ich habe hier noch keinen einzelnen / einzigen Studenten oder Auszubildenden gesehen, äh, der also sichtbar irgendeine Einschränkung hat. Äh, ja. (.) Wie denken die eigentlich darüber? Und, äh, ist das für die eigentlich ein Thema? Der Herr C, der da die Ausbildung leitet, (atmet hörbar aus) beschäftigen die sich damit, ne, achten die auf sowas? Aber ich will nur damit sagen, das müsste jetzt eigentlich, (I hustet) äh, immer mal wieder auch erwähnt werden und, äh, es müsste auch Nachfolgeaktivitäten geben, wo dann mal Berichte auch aus dem Haus darüber, wie / wie / w/ was tut sich da eigentlich. Ich meine, dass ich jetzt damit, äh, mal in Berührung gekommen bin, ist ja schön und, ähm, fand das auch interessant, aber was heißt das jetzt (I: Hm.) für die weitere Arbeit, ne? Wo / wo macht sich das jetzt bemerkbar, dass wir das jetzt mal so s/ wirklich im wahrsten Sinne des Wortes hautnah miterleben durften und auch in Gespräche gegangen sind und in einer Dunkelkammer saßen und / und gemerkt haben, dass es nicht schön ist, wenn man nichts sehen kann, ne? Dass / wenn man nur auf sein Gehört, seine Sprache dann angewiesen ist oder vielleicht auch mal was anfassen kann. Aber, dass, wenn ein / ein körperlicher Sinn verlorengeht in dem Fall, dass das schon eine massive Einschränkung ist. Und das mal zu erleben, das fand ich schon sehr beeindruckend. Gut, das weiß natürlich auch jeder, der nachts mal zur Toilette muss und irgendwo mit dem kleinen Zeh (I lacht) an der Tischkante hängengeblieben ist, ähm, weiß man schon, (lachend) was das bedeuten kann. Nein, ich will jetzt da auch keine Witze darüber machen. Aber was ich sagen will, ist, ähm, ja, da müsste jetzt auch das Unternehmen dranbleiben, an dem Thema, wenn es das wirklich ernst meint. Und da bin ich nicht so sicher. #01:34:30-3#

I: Hm (bejahend). (..) Gut. Dann, wenn Sie noch ein abschließendes Wort (.) sagen wollen, können Sie das (lachend) gern machen, sonst #01:34:41-3#

B: Ja, danke, dass / #01:34:41-3#

I: bin ich am Ende. #01:34:41-3#

B: dass Sie mir die Gelegenheit gegeben haben, äh, da nochmal meine Eindrücke zu schildern und noch meine Meinung zu sagen. Das war jetzt meine ganz persönliche Meinung natürlich. Das war jetzt alles sehr subjektiv. Und wenn Sie jetzt, äh, drei andere Kolleginnen und Kollegen interviewen, dann kriegen Sie wahrscheinlich noch drei andere Meinungen dazu, und die sind möglicherweise auch komplett anders und unterschiedlich und abweichend. Mag sein. Aber Sie haben ja mich // jetzt gefragt und ich habe jetzt meine Meinung dazu gesagt und / #01:35:22-4#

I: Genau, darum geht es aber auch. Genau. Genau. (räuspert sich) // #01:35:22-4#

B: Ja, danke, dass Sie mir da die Möglichkeit gegeben haben dafür und danke nochmal überhaupt, ähm, dass Sie dieses ganze Thema da mit begleiten. #01:35:22-4#

I: Kann ich nur zurückgeben, den Dank, (lachend) dass Sie sich Zeit genommen haben. #01:35:28-4#

B: Gerne. #01:35:28-4#

I: Dann (Mikrofon wird ausgeschaltet) stoppe ich das mal. #01:35:28-4#