

HörMal Audiodeskription
www.hoermal-audio.org
sichtbar@hoermal-audio.org
29.April 2021



SICHTBAR – Der Podcast

Episode 10: Wie gelingt berufliche Integration? – Ein Gespräch mit Susanne Klein –

Florian Eib: Hallo und herzlich Willkommen zu einer neuen Folge in unserem Sichtbar-Podcast von [HörMal-Audiodeskription](http://www.hoermal-audio.org) in Kooperation mit [dzb-lesen](http://www.dzb-lesen.de). Menschen mit Behinderung beruflich die Möglichkeit zu geben, sich zu entfalten und ihre Stärken im Unternehmen [AKQUINET](http://www.akquinet.de) auf die Fahne geschrieben, und deswegen sind wir heute zu Gast bei AKQUINET. Hier haben, wir haben das ausgerechnet, 47 Prozent der Mitarbeiter eine Behinderung und das bei einem Unternehmen mit fast 1000 festen Mitarbeiter, was sehr beachtlich ist. Über die Entwicklung des Unternehmens, seine Philosophie und was AKQUINET eigentlich genau macht, darüber spreche ich mit Susanne Klein, der Integrationsbeauftragten der [akquinet outsourcing](http://www.akquinet.de). Hallo Susanne!

Susanne Klein: Hallo.

Eib: Schön, dass wir hier sein können mit unserem Podcast, ich freue mich sehr. Wo sind wir jetzt hier ganz genau?

Klein: Ja, wir sind jetzt bei der akquinet AG im Kapstadt-Ring in der City-Nord in Hamburg, und die akquinet AG hat viele Untergesellschaften, die ist quasi die Muttergesellschaft, und es gibt über 20 andere GmbHs, andere Gesellschaften, und eine davon ist die Outsourcing, das ist eine gGmbH, also eine gemeinnützige GmbH, wir sind ein Inklusionsbetrieb und gehören zu der AKQUINET-Gruppe.

Eib: Und dort bist du auch als Integrationsbeauftragte angestellt?

Klein: Genau.

Eib: Da kommen wir gleich auch nochmal genauer drauf. Wir duzen uns, weil du mir gesagt hast, du hast das hier für dich gelernt, dass man sich duzt. Wie kam das, wo warst du vorher, dass man das da nicht gemacht hat?

Klein: Ja, ich war vorher bei einer Behörde, ich komme aus der Arbeitsagentur und vom Jobcenter, habe dort über 20 Jahre gearbeitet in Schleswig-Holstein, und da ist das sicher auch üblich unter den Kollegen, aber so Vorgesetzte, das ist eher nicht der Fall, da ist man ein bisschen konservativ.

Eib: Und das macht ihr hier anders?

Klein: Ja, hier ist es so, dass wir uns alle untereinander duzen, ob das ein Geschäftsführer ist oder Vorstände oder Aufsichtsräte, das ist schon sehr beeindruckend. Ich habe da zuerst ein bisschen Hemmungen gehabt, das ist schon ein anderer Schnack.

Eib: Ist aber eigentlich angenehm, oder? Wenn man so auf der gleichen Ebene ist und das hat auch was mit dieser Firmenphilosophie zu tun?

Klein: Ja, denke ich schon.

Eib: Wir sind hier in einem Besprechungsraum an einem langen Tisch, mit Beamer und einer die Akustik absichernden Decke, also beste Voraussetzungen. Wie bist du denn zu AKQUINET gekommen? Hattest du keine Lust mehr auf Arbeitsagentur und hast dich dann neu umgeschaut?

Klein: Ja, so ist das. Das war 2016; ich war beim Jobcenter im Reha-Team und habe da schon Erfahrungen gesammelt mit schwerbehinderten Menschen, die habe ich dort vermittelt, vermittelt in Arbeit oder in Praktika oder verschiedene Maßnahmen, das war mein Job im Jobcenter damals, und da war ich sehr gebremst, die Arbeitsagentur hat ganz feste Strukturen und da kommt man schlecht raus, man kann nicht so richtig frei arbeiten, man hat zwar einen gewissen Spielraum, aber innerhalb dieses Spielraums ist da nicht mehr möglich. Ich bin immer so gewesen, ich bin ein sozialer Mensch und unterstütze gerne andere Menschen, also auch das Klientel, was zu mir in das Jobcenter gekommen ist, wollte ich gerne unterstützen, und das ging aber nicht so recht, eigentlich war das gar nicht so gewünscht. Es ist reinste Bürokratie, die Leute werden mehr oder weniger verwaltet, so ungefähr, ich bin jetzt böse, aber man stößt wirklich sehr an Grenzen, weil man nicht so kann, wie man möchte, wir sprechen ja von Kunden bei der Arbeitsagentur oder beim Jobcenter, und fragen: Was braucht der, was würde dem gut tun? Was hat der für Qualifikationen, was hat der für Kompetenzen, wie können wir die noch ausbauen? Und dann vermitteln in Arbeit. Das ist nicht so gewesen, es wurden so pauschal Maßnahmen eingebracht und die Leute mussten dann in die Maßnahmen gesteckt werden, und davon habe ich eben nichts gehalten. Und vor allem bei diesem Klientel, was sowieso schon Schwerbehinderungen mitbringt und gesundheitlich eingeschränkt ist, und die Leute sind ja teilweise beim Jobcenter langzeitarbeitslos, da ist ja überhaupt kein Selbstbewusstsein mehr da.

Eib: Wenn man merkt, dass die Maßnahmen nicht auf einen selbst abgestimmt sind, man da nicht abgeholt wird...

Klein: Ja, und die Leute müssen aufgebaut werden, müssen erst einmal wieder Mut fassen, dass sie überhaupt noch etwas können. Die trauen sich ja gar nichts mehr zu. Und das war ein bisschen das, was in meiner Beratung mitgeschwungen ist, dass ich erst einmal geguckt habe, dass ich erst einmal das Individuum gesehen habe und nicht ein Bäcker oder was hat der vorher gemacht oder Reinigungskraft und dann müssen wir wieder was suchen, sondern gucken, manche können ja auch gar nicht mehr in ihrem alten Beruf arbeiten, und da muss man halt gucken, was geht denn? Und ich finde, dass das Wichtigste überhaupt die Motivation ist, dass man motiviert ist, ist schon die halbe Miete. Wenn jemand sagt, ich habe total Lust auf diese Arbeit, dann kann das auch jemand sein, der aus einem ganz anderen Bereich kommt, dann kann man gucken, was braucht der noch, dass wir den in die Richtung kriegen.

Eib: Eine sinnvolle Vermittlung im Endeffekt. Du hast dich dann entschieden, etwas neues anzugehen, auch gezielt danach gesucht, du hast, wie ich finde, das eben sehr eindrücklich beschrieben, was so dein Impuls oder dein Selbstverständnis von deiner Arbeit ist, hast du das Gefühl, du hast das jetzt bei AKQUINET gefunden?

Klein: Ja, auf jeden Fall. Also ich fühle mich sauwohl hier, kann ich mal wirklich so sagen und so ausdrücken, weil ich hier total frei arbeiten kann, also das ist überhaupt das Wichtigste für mich, dass die mich lassen, dass ich weiß, für was ich zuständig bin und ich kann das aber selber bestimmen. Ich kann kommen und gehen, wann ich will, ich kann die Leute ansprechen, wann und wie ich will. Also ich habe völlig freie Hand, was ein ganz wunderbares Gefühl und was ganz wertvolles ist.

Eib: Wie kommt es denn, dass das bei AKQUINET so ein Thema ist und sich die Firma so etwas auf die Fahne geschrieben hat? Was hat das für eine Geschichte?

Klein: Ja, 2004 wurden diese Rechenzentren gegründet, zusammen mit der Stiftung „Alsterdorf“, und dann hat man die Mitarbeiter, die eine Behinderung hatten, mit übernommen, und da hat man gesagt: Okay, wir wollen etwas Gutes tun und übernehmen diese Leute mit in unsere Rechenzentren, und daraus hat sich dann dieser Inklusionsbetrieb entwickelt

Eib: Was macht AKQUINET genau? Ich habe gesehen IT-Beratung, Serviceunternehmen, sowas in der Art?

Klein: Ja, wir sind ein großes IT-Unternehmen, aber sehr spezialisiert, jede einzelne Gesellschaft hat ihr Spezialangebot, also Beratung, Outsourcing, wo mein Arbeitsplatz ist, wir haben vier Rechenzentren, die wir betreuen, und dann SAP und was weiß ich...

Eib: Aber das finde ich auch sympathisch auf eine gewisse Art, dass du sagst, du hast mit dem Unternehmenszweck, dem Kern, nicht unbedingt viele Berührungspunkte, sondern du bist wirklich für das Menschliche da.

Klein: Genau. Das habe ich auch im Vorstellungsgespräch gesagt, ich und IT, das passt eigentlich überhaupt nicht, dann hat der eine Geschäftsführer gesagt: Dafür sind wir ja da, für die IT. Aber dafür habe ich andere Qualitäten, glaube ich, und andere Stärken.

Eib: Als Integrationsbeauftragte, ist es da sinnvoll, selbst eine Behinderung zu haben? Du hast ein Hörgerät?

Klein: Ja, ich trage Hörgeräte, und ich habe tatsächlich ein Schwerbehinderungsgrad von 50, im Laufe meiner Berufsjahre erworben, so ist das, unter anderem Hörgeräte, ja.

Eib: Ist das eine Grundvoraussetzung oder eine sehr gute Voraussetzung, wenn man diesen Posten hat, Integrations- oder auch Inklusionsbeauftragte?

Klein: Ja, ich glaube, dass das besser ankommt, sich auch gut macht in der Außendarstellung, ich weiß nicht, ob man es grundsätzlich haben müsste. Ich glaube, wenn man soziale engagiert ist, dann muss man nicht selber unbedingt eine Schwerbehinderung haben, aber es schadet nichts, sagen wir mal so.

Eib: Um das zu ordnen: AKQUINET ist eine Art Dach, und darunter befindet sich unter anderem diese gGmbH, die akquinet outsourcing, wo 47 % Menschen mit Behinderung arbeiten.

Klein: Ja, 40 Prozent ist eine Pflichtquote bei einem Inklusionsbetrieb, und wir sind jetzt 2020 bei 47 Prozent, fast, nicht ganz.

Eib: Da sehe ich ein Lächeln bei dir.

Klein: Ja, ist doch schön.

Eib: Wir wollen auch gleich mal besprechen, was das so für Tätigkeiten sind und welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter da so arbeiten, und dafür haben wir einen kleinen Einspieler vorbereitet, da hat uns die liebe Kollegin Tomke mit aufgenommen, mit einem Mitarbeiter, der von Beginn an mit dabei ist, Lucas Carvalhana, 44 Jahre alt, arbeitet seit 16 Jahren als IT-Berater bei AKQUINET, ist IT-Berater, hat telefonischen Kontakt zu Kunden, ist quasi das Bindeglied zwischen Kunden und Fachabteilung, bei umfangreichen Anfragen und sowas, alles im IT-Bereich, er hat eine Sehbehinderung, ist mit einem Glaukom geboren, ist auf einem Auge blind, auf dem anderen hat er noch 10 Prozent Sehrest, Tomke Koop hat ihn mal zu seiner Arbeit befragt:

—

Tomke Koop: Lukas, wie unterstützt dich AKQUINET bei deiner Arbeit?

Lucas Carvalhana: Mein Arbeitsplatz ist im Prinzip aufgebaut wie jeder andere, außer dass ich ein und nicht zwei Monitore habe; zwei wären zu viel, da ich recht nah rangehen muss und ich so bei zwei Monitoren den Kopf immer hin- und her schwenken müsste. Bei

mir ist auch die Anzeige beim Windows-Rechner invers, sprich: Ich habe einen dunklen Hintergrund mit heller Schrift, das hilft mir beim Lesen. Ansonsten benutze ich noch eine Lupe in einer Hand, keine Bildschirmlupe, sondern eine klassische Lupe, die ich mir vor mein Auge halte, damit kann ich alles wunderbar lesen. AKQUINET unterstützt mich in allem was ich brauche, wenn ich zusätzliche Hard- oder Software brauchen würde, habe ich die volle Unterstützung, das ist aber tatsächlich von mir nicht weiter benötigt, weil ich mich so, wie ich arbeite, wohl fühle, alles, was ich bisher ausprobiert habe, hat mir nicht so gut gefallen, ich bin zufrieden und mache das schon so lange, dass ich mich dran gewöhnt habe und mich damit wohl fühle.

Koop: Siehst du irgendwo noch Verbesserungspotenzial?

Carvalhana: Nicht was meine Behinderung oder mein Handicap angeht. Was wir brauchen, das ist aber bei vielen aktuell der Fall, wir bräuchten noch ein paar Mitarbeiter, also wenn jemand Lust hat, im IT-Bereich zu arbeiten, gerne bei uns melden, unser Team kann definitiv noch ein paar Kollegen vertragen und unser Teamleiter und unser CC-Leiter sucht händierend nach Kollegen, die uns verstärken.

Koop: Wie war das bei dir, wie bist du zu AKQUINET gekommen?

Carvalhana: Ja, das war über einen Bekannten; ich habe damals bei einem Mineralölkonzern meine Ausbildung gemacht, allerdings als Bürokaufmann, und dort in der Berufsschule habe ich einen Schulfreund kennengelernt, der sein Zivi bei der evangelischen Stiftung gemacht hat und dann dort übernommen wurde in die IT-Abteilung, und nach meiner Ausbildung bin ich im Kontakt mit ihm geblieben, und eines Tages hat er mir gesagt, die bräuchten noch Leute, die Anrufe annehmen und die Probleme aufnehmen, da habe ich zugeschlagen, wurde eingestellt, und dann bin ich als Quereinsteiger in die IT gekommen.

Koop: Also hast du dich schon immer für IT ein bisschen interessiert?

Carvalhana: Interessiert nicht unbedingt, ich komme aus der kreativen Ecke, ich habe viel Photoshop gemacht, Fotos bearbeitet oder kreiert, irgendwelche Grafiken, dieses Hobby hatte ich mit dem Schulfreund gemein, wir haben zusammen an einer Website gearbeitet, just for fun, so war meine Affinität gegeben; ich kannte mich mit PCS aus, mit dem ein oder anderen Programm, den Rest habe ich im Job gelernt, ich habe kein fundamentales Wissen gehabt vorher, habe durch Photoshop schon viel am und mit Computern gearbeitet, das war meine Grundvoraussetzung, um gut in den Job reinzukommen.

Koop: Hast du noch eine Botschaft an Susanne zum Abschluss?

Carvalhana: Ich kann nur sagen: Weiter so! Sie macht einen Superjob; sie kontaktiert mich ab und zu wegen Interviewanfragen oder anderen Tätigkeiten, die ich im Bereich Inklusion machen kann, da unterstütze ich sie, wo ich kann, ja, da kann nur sagen, wer sie kennt, weiß wie engagiert sie ist, da gibt es keine zwei Meinungen, wenn sie so weitermacht, dann bleibt

das Thema immer im Blickfeld der Firma und der Öffentlichkeit, und das ist sehr gut. Daumen hoch und weiter so.

Koop: Vielen Dank Lukas für diesen Einblick in deinen Alltag!

Eib: Ich sehe ein Lächeln bei dir, das hört sich doch auch gut an.

Klein: Das ist ganz lieb, auch ein ganz lieber Kollege, auch wenn wir uns persönlich noch gar nicht kennengelernt haben wegen Corona natürlich, wir arbeiten ja alle im Homeoffice.

Eib: Du bist seit 2020, Februar, da?

Klein: Ja, und im März kam Corona.

Eib: Man kann sich vorstellen, man will alle kennenlernen...

Klein: Ja, und ich habe sie immer noch nicht alle kennengelernt, weil ich liebe den persönlichen Kontakt. Wir haben so viele Videokonferenzen und das gefällt mir nicht, der persönliche Kontakt ist viel wichtiger. Deshalb versuche ich wirklich, die Leute in ihren Standorten zu besuchen, aber wenn die im Home-Office sind, die ganze Zeit, dann geht das nicht, dann geht das über Telefon, Lukas und ich haben telefoniert.

Eib: Hier arbeiten auch viele andere Menschen mit Handicap, jetzt haben wir jemanden mit Sehbehinderung, was haben andere Mitarbeitende noch, wie werden sie unterstützt und wie kann man sie unterstützen, wenn man jetzt auch von der Seite anderer Unternehmen denkt, die sich informieren wollen?

Klein: Grundsätzlich kann man jeden Schwerbehinderten, der diese Arbeitsfähigkeit hat, unterstützen, also zum Beispiel Lukas, der hat die Sehbehinderung, dann haben wir Kamran, Timo, die zwei Kollegen haben eine Hörbehinderung, die brauchen dann Gebärdendolmetscher, das ist dann zu organisieren, das zu Teamsitzungen oder ja, egal was ist, sie Gebärdendolmetscher bekommen, oder bei Kamran, der macht ganz viele Schulungen im Augenblick, da ist immer ein Gebärdendolmetscher dabei, dass er das übersetzt bekommt.

Eib: Habt ihr da einen festen Pool an Gebärdendolmetschern mit festen Einsatzzeiten

Klein: Nein, so ist das nicht, also grundsätzlich versuchen die Kollegen so mit Kamran zu kommunizieren, das ist nicht ganz einfach, aber wir können nicht für jedes Gespräch Gebärdendolmetscher ran holen, aber für wichtige Dinge wird das schon gemacht. Wir haben auch verschiedene Spastiken, viele bei uns im Werkschutz haben eine Behinderung, die Werkschutzmitarbeiter, da sind zwei oder drei mit einer Spastik, die brauchen gar nicht so viel, ich weiß gar nicht, wie das mit denen läuft.

Dann gibt es neurologische oder psychische Beeinträchtigungen. Wir haben auch wenige Autisten, Asperger, da haben wir gerade einen Praktikanten, den wir nehmen, wir versuchen

das gerade mit einem Praktikum, das er bei uns machen soll, und dann wird er vielleicht auch eingestellt, falls das gut läuft, da bin ich auch dabei, dass ich viel organisiere, der kriegt einen Assistenten für das Praktikum, da gibt es ja in Hamburg die Hamburger Arbeitsassistenten, dass ihm das Sicherheit gibt, dass er jemanden an die Seite gestellt kriegt, etwa wenn was mit der Kommunikation nicht so klappt, weil der ja auch teilweise das Praktikum von zu Hause im Home-Office absolviert, dass er da noch jemanden an die Seite kriegt, der mit guckt, hat er das alles richtig verstanden; um so etwas kümmere ich mich dann, das ist ganz wichtig.

Eib: Wo informierst du dich da bei sowas, ich habe jetzt so raus gehört, dass du nicht so viel Erfahrung mit Autisten hast, wo informierst du dich dann?

Klein: Das habe ich aber in meiner damaligen Tätigkeit auch schon gehabt, so dass ich schon verschiedene Träger kenne, verschiedene Weiterbildungsträger kenne, die für verschiedene Sachen zuständig sind. Das ist zum Beispiel der „Integrationsfachdienst, diese unterschiedlichen Behinderungsgruppen sind aufgeteilt hier in Hamburg.

Eib: Gibt es verschiedene Ansprechpartner, die so eine Art Interessensverbände sind für die einzelnen Gruppen?

Klein: Ja. Also wir haben ja das Integrationsamt, das ja zuständig ist für unsere Schwerbehinderten, die irgendwelche Hilfsmittel benötigen. Dann stellen wir einen Antrag beim Integrationsamt und die fördern das auch durch die Ausgleichsabgabe, dadurch, dass ja viele Firmen keine oder wenig Schwerbehinderte einstellen, müssen die ja eine Ausgleichsabgabe zahlen. Und von diesen Geldern werden ja die Förderungen für die Firmen finanziert, die schwerbehinderte Mitarbeiter einstellen. Und wenn wir einen Gebärdendolmetscher brauchen für Kamran oder für Timo, dann können wir das mit dem Integrationsamt abrechnen. Und die Integrationsämter haben quasi auch ihre Aufgaben etwas outsourct an die Integrationsfachdienste, an unterschiedliche Träger, die für unterschiedliche Träger zuständig sind.

Eib: Da muss man sich durchwühlen und akribisch auch mal nachfragen.

Klein: Das sind dann Netzwerke, die man gründet, wo man guckt überall; es gibt ganz, ganz viel, seitdem ich bei AKQUINET bin, werde ich auch viel angeschrieben, da gibt es immer welche Videokonferenzen über Behinderungen oder über Inklusion, das gibt es viele Leute und Stellen, die da was unternehmen.

Eib: Du hast aufgezählt, wer bei euch so da ist. Ich habe den Eindruck, es geht auch viel darum, also die Leute, die eine Spastik haben, die brauchen eigentlich gar nicht viel, trotzdem müssen die ja in diesem Arbeitsfeld akzeptiert werden auf eine gewisse Art und Weise, das muss auch wachsen, oder?

Klein: Ja, das glaube ich schon. Wir haben ja ein Video gemacht mit einer Kollegin und einem Kollegen, die beide eine Spastik haben, die fühlen sich sehr wohl und fühlen sich sehr angenommen und machen ihre Arbeiten sehr zuverlässig und gewissenhaft. Aber ich glaube,

da muss eine gewisse Akzeptanz von den Kolleginnen und Kollegen da sein, also das ist das, was AKQUINET ausmacht, dass das selbstverständlich ist. Die Firma hat sich Inklusion auf die Fahne geschrieben, und das ist natürlich auch wichtig für Leute, die keine Behinderung haben; denen darf man nicht zu viel zumuten, da muss man auch zugucken, wenn jetzt ein Team nur noch aus schwerbehinderten Leuten besteht, die viel Hilfe benötigen, dann klappt das vielleicht auch nicht mehr so gut, also ein gutes Maß, eine gute Balance, an Leuten, die keine Einschränkung haben und welchen, die eine Einschränkung haben; wobei wir alle, ob wir nun einen Behindertenausweis haben oder nicht, jeder hat ja in gewisser Weise eine Einschränkung, oder? Ist doch so?

Eib: Auf jeden Fall.

Klein: Unzulänglichkeiten...finde ich. Oder schlechte Laune...

Eib: Am Ende ist es immer eine Frage des Miteinander, und da braucht es immer wen, der das mit antreibt, wer ist denn das bei AKQUINET? Ist das die Geschäftsführung?

Klein: Ja, unsere beiden Geschäftsführer, Jens Ehlers und Markus Hellenkamp von der Outsourcing, das sind auf jeden Fall die Treiber.

Eib: Ihr seid ausgezeichnet worden für euer Engagement, unter anderem mit dem Hamburger Inklusionspreis 2019, und in der Laudatio wurden Sie auch gelobt für die Schaffung neuer Arbeitsbereiche für Menschen mit Behinderung, das ist doch auch noch ein ganz wichtiger Punkt; Schaffung neuer Arbeitsbereiche, kreatives Drübernachdenken, wo könnten wir bestimmte Menschen einsetzen, was sagst du dazu, wie groß ist die Rolle solcher Überlegungen, wenn man Menschen integrieren will, in sein eigenes Unternehmen zum Beispiel?

Klein: Ja, ich glaube, da starten Versuche bei uns. Es kommt drauf an, wir müssen die Leute auch haben, im Moment ist es eher so, dass sich nicht genügend bewerben; wir suchen händeringend Leuten. Wenn wir aber Leute finden oder jemand kommt, der IT-affin ist, dann gucken wir, wo wir den unterbringen können oder was der braucht, damit wir was schnitzen können für den, aber das ist im Moment ein bisschen rückläufig, weil wir nicht die nötigen Leute haben.

Eib: Wie kriegt man denn den Kontakt zu den Leuten, wie motiviert ihr Leute sich bei euch zu bewerben, speziell auch Leute mit Behinderung?

Klein: Mit unserer Öffentlichkeitsarbeit, die wir viel machen, letztes Jahr haben wir die Videos gedreht, die in allen sozialen Kanälen veröffentlicht worden sind.

Eib: Das sind Videos, wo die Mitarbeiter einzeln im Porträt vorgestellt werden?

Klein: Nein, das waren drei Videos, da habe ich die KollegInnen mit Handicap interviewt, also einige davon, und die Auskunft über ihre Einschränkungen oder Erkrankungen gegeben

haben und trotzdem bei uns arbeiten, also trotzdem eine Arbeits- oder Leistungsfähigkeit mitbringen.

Eib: Warum glaubst du denn, dass sich trotzdem zu wenige bewerben?

Klein: Ja, vielleicht fehlt der Mut, vielleicht das Selbstvertrauen; das wollen wir natürlich damit anstoßen.

Eib: Wenn sich jemand bewirbt, also hiermit sind nochmal alle eingeladen, Lukas meinte ja auch, dass ihr sucht, kann man sich auch initiativ bewerben?

Klein: Ja, sicher! Immer. Es ist auch viel Mund-zu-Mund-Propaganda oder eben im Freundeskreis das weitergegeben wird, hast du nicht Lust? So wie Lukas das auch beschrieben hat.

Eib: Das ist dieses Phänomen, das man schaut, was können die Leute leisten, wo sind ihre Stärken, wie kann man damit haushalten und sinnvolle Sachen machen?

Klein: Natürlich, wir dienen als Vorbildfunktion und möchten andere Unternehmen auch ansprechen, sich für das Thema Inklusion zu öffnen; es ist ja schon, habe ich das Gefühl, in aller Munde. Inklusion ist ein Thema.

Eib: Wenn man sich damit befasst, ja, wir befassen uns ja auch viel damit bei HörMal Audiodeskription, glaube ich auch, dass das so ist, bin manchmal nicht ganz sicher, ob das alle so sehen, aber grundlegend ist die Bereitschaft da etwas zu tun, das glaube ich auf jeden Fall.

Klein: Das muss auch sein, die Unternehmen beschneiden sich ja, wenn sie Mitarbeiter ausschließen; Kompetenz, wer kompetent und qualifiziert ist, das ist ja kein Thema, ob jemand schwerbehindert ist oder nicht, ob jemand passt zu dem Job. Wir suchen Leute und andere Unternehmen suchen auch Leute, und wenn wir uns verschließen für eine bestimmte Gruppe, dann tun wir uns doch selber was an.

Eib: Was sind denn die klassischen Bedenken von Unternehmen, die sich nicht so aktiv zeigen?

Klein: Berührungängste könnten das sein, die haben wir ja alle, wenn uns etwas nicht vertraut ist. Da tun wir uns erst einmal ein bisschen schwer. Aber wenn wir uns öffnen, die Erfahrung habt ihr ja auch gemacht, ihr arbeitet ja mit blinden Menschen, und man denkt erst einmal, die können jetzt nicht sehen...du sagtest vorhin, die sagen auch: Ich lese ein Buch oder ich schaue Fernsehen, das ist ja eigentlich absurd, wenn man das hört. Aber das ist so; die Barrieren sind ja tatsächlich in *unseren* Köpfen. Wenn jemand mit einer Sehbehinderung auf die Welt kommt oder mit einer Hörbehinderung, dann kennt er das ja nicht anders, für den ist das ganz normal, für uns ist das ganz normal. Die Barriere ist bei uns und nicht bei denen. Wenn der Lukas, unser Kollege, wenn der seine Lupe und zwei größere Monitore kriegte und die Schrift ist nicht schwarz, sondern weiß, auf schwarzem Hintergrund, dann hat

der keine Barriere. Dann kann der arbeiten wie ich, die ich sehen kann. Das muss mehr transportiert werden; da müssen viel mehr Beratungen und Informationen laufen für die Firmen, dass die sehen, wir tun uns was an, wenn wir Menschen ausschließen. Und wir haben auch eine soziale und gesellschaftliche Verantwortung; und das ist auch wichtig, dass die Firmen dazu stehen, denn das ist ja dann wiederum auch ein gutes Image; Bewerber informieren sich heutzutage, was macht ein Unternehmen, wie sind die drauf, haben die ein soziales Engagement?

Eib: Sagt auch etwas über Teamfähigkeit aus, wenn man davon ausgehen kann, dass verschiedene Menschen miteinander zusammenarbeiten...

Klein: Das bereichert uns doch alle! Die bringen etwas mit, wo wir nicht dran denken, und es gibt auch eine Kunden- und Dienstleistungsgruppe, die wir damit auch reinholen. Wir als Sehende denken doch an vieles gar nicht, an das andere denken, weil die es nicht sehen. Und es gibt auf dem Markt auch viele Leute, die nicht sehen können, und die erreichen wir auch mit unserer Dienstleistung. Sich also auch öffnen für neue Mitarbeiter, das bringt auch wieder neue Kunden rein, oder Leute, die sich für unsere Dienstleistung interessieren, das ist auch wieder ein neuer Markt auch.

Eib: Trotzdem gibt es Unternehmen, die lieber die eben von dir erwähnte Ausgleichsabgabe bezahlen, die zwischen 145 und 360 Euro pro Monat liegt, jetzt gab es den Vorstoß von Jürgen Dusel, dem Behindertenbeauftragten der Bundesregierung, dass man das verdoppeln sollte bis zu 720 Euro, aber das nur nebenbei. Warum zahlen Unternehmen dann manchmal lieber die Ausgleichsabgabe und unter welchen Voraussetzungen muss die überhaupt gezahlt werden?

Klein: Ja, jedes Unternehmen, was im Jahresdurchschnitt mindestens 20 Mitarbeiter hat, muss 5% Pflichtquote erfüllen, muss also mindestens 5% mit einer Schwerbehinderung einstellen. Wenn das nicht der Fall ist, müssen die die Ausgleichsabgabe zahlen. Bei 100 Mitarbeitern müssen die 5 Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung haben, haben die das nicht, müssen die eben dafür so und so viel an Ausgleichsabgabe zahlen.

Eib: Warum machen Unternehmen das lieber?

Klein: Das ist einfacher; wenn ich jemanden mit einer Schwerbehinderung habe, dann muss ich mich auch kümmern, wo setze ich den hin, was braucht der, schafft der das? Da muss ich schon eine Bereitschaft haben, mich auf diesen Menschen einzulassen. Wenn ich das tue, dann klappt das auch. Da sind die Berührungängste der anderen Unternehmen, glaube ich, die sagen dann, dann zahlen wir das, es kommt ja viel Geld rein, dann kommt es darauf nicht an, wenn Milliardenumsätze da sind, dann kommt es auf ein paar Zigtausend Euro Ausgleichsabgabe nicht an. Damit kann man nicht viel erreichen, deswegen würde ich nicht sagen, die Ausgleichsabgabe soll ja erhöht werden, unser Arbeitsminister, Hubertus Heil, verdoppelt das von 360 auf 720 Euro, das finde ich auch gut, das ist auch gut, damit kann

man die aber nicht abholen; es muss mehr Aufklärungsarbeit geleistet werden, man muss mehr Aufklärung leisten, dass Unternehmen damit mehr Potenzial bekommen.

Eib: Wenn ich jetzt Arbeitgeber bin, das sind ja viele Institutionen, es gibt ja viele Interessensverbände, die damit zu tun haben, wer könnte jetzt für mich, wenn ich ganz unbedarft bin, der erste Ansprechpartner sein? Geh ich zuerst zur Arbeitsagentur und frage dort nach?

Klein: Ja, bei der Arbeitsagentur gibt es immer Leute, die für Schwerbehinderte zuständig sind, also die Reha-Abteilung, dann gibt es das Integrationsamt, die auch Auskunft geben, das ist immer Ansprechpartner, das Integrationsamt gibt es in jeder Stadt; und die Integrationsfachdienste, die daraus entstanden sind, die dem Integrationsamt die Arbeit quasi abnehmen, die gibt es auch überall, die sind zwar unterschiedlich aufgeteilt, aber es gibt immer Integrationsfachdienste und das Integrationsamt als überstehende Institution.

Eib: Wie hat sich denn aus deiner Sicht die Einstellung zum Thema „Menschen mit Behinderung“ in den letzten Jahrzehnten vielleicht verändert? Du hast ja schon lange in der Arbeitsagentur gearbeitet, 20 Jahre, jetzt dann hier, kannst du da etwas feststellen?

Klein: Ja, ich denke, dass sich da eine ganze Menge getan hat; durch die UN-Behindertenrechtskonvention, die 2009 in Deutschland ratifiziert wurde, das hat einen Schub gegeben, das war ein Anstoß. Dann gibt es ja bestimmte Aktionspläne, die in jedem Bundesland gemacht werden, da ist schon was ins Rollen gekommen, aber das ist im Schnecken tempo.

Eib: Brauchen wir ein anderes Verständnis von Leistungsgesellschaft?

Klein: Auf jeden Fall, da bin ich dabei. Das brauchen wir bestimmt. Das hatten wir vorhin ja schon besprochen, dass von einer Barrierefreiheit auch Leute profitieren, die keine Schwerbehinderung haben. Wenn ich daran denke, dass Stress ein unglaublich großer Gesundheitsfaktor in unserer Gesellschaft ist, dann brauchen wir wohl schon eine andere Wertigkeit von Leistung.

Eib: Was ja wiederum dem zugutekommen würde, dass man sagen kann, was Bedenken vieler Arbeitgeber sein könnte, dass Menschen mit Behinderung vielleicht nicht ganz so leistungsfähig sind, öfter mal Pausen brauchen oder so, würde dem ja auch zugutekommen, wobei das vielleicht nur Bedenken sind, ich weiß nicht, ob du das bestätigen würdest?

Klein: Nein, überhaupt nicht. Das sind nicht nur Bedenken, das sind Vorurteile, die kann ich widerlegen; niedrige Leistung, ich habe nämlich vor kurzem ein Interview mit einer Doktorandin geführt, die ihre Doktorarbeit über Inklusionsbetriebe führt, und die hat mir richtig Fakten gegeben: Wenn der Arbeitsplatz barrierefrei ist, werden Leistungen nicht beeinträchtigt, im Gegenteil: Es werden mehr Leistungen erbracht, um die Einschränkungen zu kompensieren. Die Leute sind froh, dass sie einen Arbeitsplatz haben. Und dann hauen sie rein, und die haben Spaß und wollen das. Deswegen sind sie nicht kränker, melden sich nicht

öfter krank als Menschen ohne Einschränkungen, die Statistik zeigt genauso häufig oder weniger krank als nicht eingeschränkte KollegInnen, weil der Verlust des Arbeitsplatzes befürchtet wird. Und etwas kann ich noch sagen zur Kündigung: Es wird ja oft gesagt, die werden wir nicht wieder los. Das stimmt natürlich auch nicht, denn wenn jemand eine Schwerbehinderung hat, dann muss das Integrationsamt zur Kündigung hinzugezogen werden zu der Kündigung, die müssen der Kündigung zustimmen. In 80% bewilligt das Integrationsamt die Kündigung, die prüfen nämlich nur, ob die Kündigung auf einer Diskriminierung beruht. Und wenn das nicht der Fall ist, dann geben die grünes Licht.

Eib: Da wird dann gleich gemessen, was der- oder diejenige zu leisten imstande ist.

Klein: Man muss natürlich ein bisschen Abstufungen machen, wir haben zum Beispiel im Rechenzentrum Mitarbeiter, einer fällt mir da auf jeden Fall ein, der aus der Werkstatt gekommen ist. Da muss man natürlich gucken, was kann der leisten in seinem Rahmen? Da kann man nicht sagen: Wir sind alle gleich. Wir sind ja nicht alle gleich. Und auch mit den anderen Behinderungsarten, da muss man schon gucken, finde ich, also das sehe ich auch als meine Aufgabe an, nicht jeder ist gleich, nicht jeder bringt die gleiche Leistung. Das ist aber auch bei Nicht-Eingeschränkten Leuten der Fall. Da gibt es auch Unterschiede. Ob Behinderung oder nicht, es gibt Leute, die bringen Leistung, die hauen rein, und es gibt andere, die lassen sich vielleicht ein bisschen mehr Zeit oder haben eine andere Arbeitsweise, und so ist das bei Leuten mit Einschränkung genauso. Ich finde das überhaupt nicht wichtig, ob jemand eine Schwerbehinderung hat oder nicht, das spielt doch im Arbeitsleben gar keine Rolle, wenn jemand kompetent und qualifiziert ist und seine Arbeit machen kann, dann spielt doch die Schwerbehinderung überhaupt gar keine Rolle, das ist doch einfach egal.

Eib: Was sind denn deine Erfahrungen in der Arbeitsagentur? Diese Leute gibt es auf dem Arbeitsmarkt?

Klein: Die gibt es auf dem Arbeitsmarkt, und die kann man ganz schlecht integrieren. Das ist meine Erfahrung, und deshalb bin ich so glücklich, dass ich bei AKQUINET bin, die Leute sind ja schon integriert, hier geht es ja um Inklusion; der erste Schritt ist ja, dass sie integriert sind. Wir sprechen ja von der Arbeitsagentur von Integration in Arbeit, und hier würde ich sprechen von Inklusion, das hier der erste Schritt getan ist zur Integration, die haben hier einen Arbeitsplatz, und dann geht es aber weiter. Da muss man gucken, machen die ihre Arbeit gut, brauchen die irgendwas, dass die ihre Arbeit gut machen können, wie läuft das im Team? Das ist dann auch meine Aufgabe, dafür zu sorgen, oder von dem Vorgesetzten, wie klappt das, etwa wenn jemand gehörlos ist, etwa Kamran, der Kollege, der gehörlos ist, der ist letzten Sommer in ein neues Team gekommen. Die Vorgesetzten hatten noch gar keinen Kontakt mit einem Gehörlosen, und dann haben wir gesagt, wir setzen uns an einen Tisch, holen einen Gebärdendolmetscher, und dann können wir erst einmal warm werden miteinander, dann können wir erstmal gucken, Kamran ist das, das und das macht der, das kann der, wie kann man mit ihm kommunizieren? Das ist ja auch im Video deutlich geworden: Wenn jemand in sein Büro kommt, dann betätigt der denn Lichtschalter, dann

merkt Kamran, oh, da kommt jemand. Sonst würde der das ja nicht hören, der hat ja auch Kopfhörer auf und programmiert, aber wenn das Licht an und aus geht, dann weiß er, da kommt jemand auf mich zu.

Eib: Ein schönes Beispiel, da offen mit umgehen, die anderen mitnehmen und alle zusammenholen, wenn es dann in eine neue Abteilung geht oder sowas, vielleicht dazu noch deine Eindrücke, der Kontakt ist gut untereinander, oder? Mir ist das in der Vorbereitung zu diesem Gespräch auch aufgefallen, wir reden immer von Menschen mit oder Menschen ohne Behinderung, das lässt sich in diesem Kontext nicht anders machen, hier sind wir wieder bei dieser Zweiteilung, dass da trotzdem guter Kontakt da ist zwischen allen eigentlich.

Klein: Genau, man kann das eigentlich weglassen.

Eib: Wenn wir das Thema nicht hätten, müssten wir das Interview nicht führen, aber gut.

Klein: Es sind Kollegen wie jeder andere auch. Mit dem einen Kollegen kann man besser, mit dem anderen kann man weniger gut, und genauso ist das mit den Kollegen mit Einschränkung. Was aber dazu kommt ist: Dass eine enorme Hilfsbereitschaft da ist bei den Kollegen; wenn der Kollege etwas nicht so gut kann, dann fragt der den anderen Kollegen und die sind sehr hilfsbereit. Und das fördert das Klima enorm.

Eib: Welche Hinweise und Tipps könntest du einem Unternehmen geben, die mehr für die Förderung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz tun wollen?

Klein: Sich zu informieren, zum Integrationsamt gehen, fragen, in Hamburg gibt es die BIA, es gibt in anderen Städten sicher andere Träger, die da unterstützen. Es gibt genug Anlaufstellen für spezifische Behinderungsarten, da kann man sich einfach schlau machen, ins Internet gehen und gucken.

Eib: Ich kann das auch aus dem persönlichen heraus erzählen, das ist auch eine eigene Horizonterweiterung. Wir wollen zum Abschluss über den Tellerrand gucken: Was sind bei euch aktuelle Projekte, die für dich persönlich oder für die Firma AKQUINET vorangetrieben werden sollen oder die dich und euch noch umtreiben?

Klein: Öffentlichkeitsarbeit. Wir haben ja gestern eine Strategietagung gehabt, da waren Aufsichtsräte, Geschäftsführer und Vorstände zusammen und ein paar andere Leute, und da haben wir gesagt: Wir möchten gerne in unserer AKQUINET-Gruppe mehr Inklusion betreiben, also dass sich da auch die kleineren Gesellschaften öffnen für Inklusion. Es müssen natürlich genug Bewerber vorhanden sein, wir kriegen nicht genug Bewerber. Dass wir dafür werben, dass sich Leute bei uns bewerben, dass wir da auch eine gewisse Offenheit haben und gucken: Passt der in unser Team, bringt der die Qualifikation mit, ist der kompetent? Und dass die Behinderung erst einmal zweitrangig ist. Da wollen wir natürlich auch andere Unternehmen erreichen, hier innerhalb Hamburgs, dass wir andere Unternehmen ansprechen, so als Vorbildfunktion, dass wir sagen: Öffnet euch! Öffnet euch für Inklusion, stellt schwerbehinderte Mitarbeiter ein, öffnet euch für Inklusion. Das wäre wichtig.

Eib: Du arbeitest jetzt bei der akquinet outsourcing, einer gGmbH, und der „Kopf“ ist eine AG. Wie sieht es da aus mit der Einstellung von Menschen mit Behinderung?

Klein: Da sind wir gerade dabei, da auch die Barrieren aus den Köpfen zu holen, das ist aber auch eine Aufgabe, das sage ich ehrlich; da wird auch gedacht, wir haben einen Integrationsbetrieb, das kann man ja auch mit Stolz sagen, dass die AKQUINET so einen Inklusionsbetrieb. Aber man kann auch selber sagen, wir können selber auch nochmal schauen, wen wir einstellen, oder überhaupt sich mit dem Thema mal beschäftigen. Da müssen wir noch ein bisschen bohren.

Eib: Da wünschen wir viel Erfolg dabei!

Klein: Danke euch.

Eib: Susanne Klein war das, Integrationsbeauftragte bei akquinet outsourcing, einem Integrationsbetrieb, IT-Beratungs- und Entwicklungsunternehmen in Hamburg. Vielen Dank für das Gespräch, bei uns, bei SICHTBAR- Der Podcast in Kooperation mit „dzb lesen“, und ich bedanke mich an dieser Stelle auch bei allen, die uns zugehört haben. Wir freuen uns wie immer über euer Feedback, per Mail, Messenger, whatsapp oder auch Instagram, lasst uns auch gerne eine Bewertung da, wenn ihr mögt. Tschüss und bis zum nächsten Mal! Euer Florian.

Vielen Dank für Ihr Interesse an unserem SICHTBAR-Podcast. Wir stellen dieses Transkript zum Nachlesen unter anderem für Menschen mit einer Höreinschränkung bereit. Sollten Sie Fehler in dem Transkript finden, dann nehmen Sie gerne jederzeit Kontakt mit uns auf. Vielen Dank!

HörMal Audiodeskription gUG

Lindenthaler Straße 58

04155 Leipzig

www.hoermal-audio.org

mail@hoermal-audio.org.