

## "Inklusion – Geschichten aus dem Alltag"

### Folge 11 - Transkript

[00:00:01.320] - Andreas Kaul

Inklusion. Geschichten aus dem Alltag. Ein Podcast mit Monika Hiller und Katharina Kaul.



[00:00:08.190] - Katharina Kaul

Andererseits ist es für mich aber auch unverständlich, wie man es Menschen zumuten kann, für umgerechnet 1,35 € zu arbeiten.

[00:00:17.610] - Monika Hiller

Entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen werden schwerbehinderte Bewerber\*innen so wie ihnen gleichgestellte Menschen besonders berücksichtigt.

[00:00:27.540] - Katharina Kaul

Aber was müsste ich denn da reinschreiben, damit jetzt Lieschen Müller mit Lernbehinderung sich angesprochen fühlt?

[00:00:37.010] - Katharina Kaul

Hallo, mein Name ist Katharina Kaul.

[00:00:38.810] - Monika Hiller

Und mein Name ist Monika Hiller. Und heute reden wir über...

[00:00:43.010] - Katharina Kaul

Ja. Worüber reden wir hier eigentlich?

[00:00:46.100] - Monika Hiller

Wir reden über Menschen mit Behinderung und eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Lass uns doch mal darüber reden.

[00:00:55.400] - Katharina Kaul

Ja, das können wir machen. Wir haben gerade mal überlegt. Wir haben euch ja auch auf Instagram gefragt, worüber wir denn eigentlich reden sollen. Aber diesmal kamen keine Vorschläge. Letztes Mal hatten wir tatsächlich mal so Wünsche, worüber wir mal reden sollen. Das haben wir auch gemacht.

Heute hatten wir keine konkrete Idee. Es war nicht so, dass wir gesagt hätten, es brennt uns unter den Nägeln. Ähm.

[00:01:20.900] - Monika Hiller

Nein, hatten wir nicht. Aber ich finde, vielleicht können wir das auch mal aufarbeiten. Die Sache mit dem Arbeitsmarkt?

[00:01:28.430] - Katharina Kaul

Ja, auf jeden Fall. Also, ich habe die letzten Wochen auf einem - Wie umschreibt man das denn? - Nicht- Öffentlich- rechtlichen, kommerziellen Fernsehsender.

[00:01:41.180] - Monika Hiller

Dessen Namen wir jetzt nicht nennen.

[00:01:43.610] - Katharina Kaul

Ich weiß gar nicht. Ich weiß nie, was Werbung ist und was wir machen dürfen und was nicht. Ähm, also auf einem Fernsehsender mit drei Buchstaben. Da gibt es mehrere. Eine Sendung verfolgt, wo es darum ging, dass eine Gruppe von jungen Menschen mit Downsyndrom zusammen mit einem Fernsehkoch und einem Schauspieler versucht haben, für so ein Projekt quasi selber ein Restaurant zu führen. Also die wurden eine gewisse Zeit angelernt auf ihrer Stelle, die sie dann ausfüllen sollten. Küche oder Service. Und dann war so das Experiment: können die das alleine? Und es sollte so zeigen, dass Menschen mit Downsyndrom genauso "arbeitsfähig" sind wie alle anderen auch. Ja, aber du hast es nicht gesehen.

[00:02:33.430] - Monika Hiller

Nein, ich habe aber davon gehört. Also ich habe. Irgendwer hat mir davon erzählt und war irgendwie ganz seltsam überrascht, dass Menschen auch mit Downsyndrom oder mit egal welcher Behinderung das tatsächlich auf die Beine stellen können oder das stemmen können. Ich weiß, dass derjenige wirklich irritiert war, dass das geht. Und das ist ja auf der einen Seite mal schön, dass man das mal so zeigt, dass es tatsächlich geht, dass es wirklich möglich ist und eigentlich auch nichts Besonderes ist. Auf der anderen Seite natürlich erschreckend, dass es so für manche so überraschend ist. Sollte eigentlich. Oder man würde sich wünschen, es wäre selbstverständlicher, dass das so ist.

[00:03:18.050] - Katharina Kaul

Also ich war jetzt weniger überrascht darüber, was gut oder nicht so gut geklappt hat. Was mich tatsächlich überrascht hat, war die doch sehr realistische, also eben nicht so Fernsehen weichgespült: "arme kleine Behinderte".

[00:03:34.580] - Monika Hiller

Das ist ja schon mal positiv.

[00:03:35.540] - Katharina Kaul

Sondern es war so eine realistische aber eben trotzdem auch irgendwie wertschätzend fand ich. So natürlich war es immer noch Fernsehen und bei manchen Sachen hat man sich mit der flachen Hand vor den Kopf gehauen und gedacht: Hmm. Oder ich habe auch mit meiner Kollegin drüber gesprochen. Und dann hat sie auch gesagt: "na ja, also ganz ehrlich, dass man da Fotos an die Schränke macht, was wo drin ist, das hätten wir noch vor der ersten Folge sagen können". Ja, aber die sind halt drauf gekommen. Aber die haben, die haben gemerkt: okay, das funktioniert nicht so, wie wir uns das vorgestellt haben und haben dann eine Lösung gesucht. Und haben aber auch gezeigt, was halt nicht funktioniert hat oder wo es wirklich überfordernd war. Insgesamt fand ich es gut so, aber es sollte jetzt auch keine Fernsehkritik werden. Aber ich verstehe schon, was du meinst. Aber es ist halt auch immer noch überraschend, weil gucken wir uns doch mal um. Ähm, jetzt sind wir beide regulär auf dem ersten Arbeitsmarkt unterwegs.

[00:04:30.200] - Katharina Kaul

Und wenn wir uns jetzt umgucken, wie viele Kolleginnen mit Downsyndrom haben wir denn? Ich habe eine tatsächlich!

[00:04:37.640] - Monika Hiller

Ich hab wirklich niemanden. Ich habe welche, die ja ganz offensichtlich eine Behinderung, also eine Mobilitätseinschränkung haben, sprich sie sitzen im Rollstuhl. Das ist ja nun mal nicht.... Das kann man ja nicht ignorieren, das sieht man. Ich habe aber auch, glaube ich, Kollegen, die psychische Behinderung haben. Aber das sieht man, das sieht man halt nicht. Aber es ist so. Aber ansonsten? Dann habe ich vielleicht ja Gehörlose. Gibt es auch ein paar, gehe ich von aus. Eine kenne ich, nur zwei. Ähm, ja. Und dann hört es aber auch schon auf. Das sind aber alles Behinderungsformen. Ja, eigentlich nichts Ungewöhnliches, wenn man so richtig betrachtet. Aber dann ja schon, weil, äh, ich sehe da jetzt gerade bei denen, die ich da so kenne, ja kein Problem. Warum die denn nicht beschäftigt sein sollten. Also ich sehe da gar nix. Was da jetzt von Nachteil sein wird.

[00:05:44.040] - Katharina Kaul

Also ich habe ja gerade gesagt, ich habe eine Kollegin mit Downsyndrom. Tatsächlich. Also es war jetzt halt gerade, passte jetzt irgendwie, aber die ist tatsächlich auch nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt, sondern über einen - wie heißt es denn? Betriebsintegrierter Arbeitsplatz, das heißt, formal gehört sie einer gemeinnützigen Werkstatt an und wird aber quasi als Außenarbeitsplatz... Ich glaube, mittlerweile nennt sich das eben so... Also ich kenne mich auch nicht so ganz genau aus, aber sie arbeitet eben bei unserem Träger, aber gehört formal immer noch zur gemeinnützigen Werkstatt.

[00:06:25.110] - Monika Hiller

Und ja, ja, das finde ich, das habe ich, das kenne ich auch. Also jetzt nicht von uns, aber das kenne ich auch. Ich kenne auch gleichzeitig diese Sorge der Assistenten, Eltern, wer auch immer da diesen Menschen in der Form begleitet. Die können sich nicht mit dem Gedanken anfreunden, wirklich komplett auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln.

[00:06:54.300] - Katharina Kaul

Ja, ist interessant, weil wir hatten das tatsächlich auch hier beim Träger in einem anderen Fall, wo es auch über einen betriebsintegrierten oder Außenarbeitsplatz, also über einen Werkstatt Außeneinsatz gestartet ist und wo der Träger tatsächlich gesagt hat: wir würden einen Arbeitsvertrag ganz regulär - erster Arbeitsmarkt - zu den und den Bedingungen anbieten. Und in dem Fall waren es die Eltern, die das nicht wollten, weil sie die Sicherheit der Werkstatt eben nicht aufgeben wollten.

[00:07:25.730] - Monika Hiller

Ja, und das ist für mich... Solange das noch so ist, läuft doch da irgendwas schief.

[00:07:33.340] - Katharina Kaul

Also na gut, in dem System laufen jetzt ... sind wir aber jetzt auch wieder beim Thema "dünnem Eis".

[00:07:39.180] - Monika Hiller

Ich will jetzt auch keinen Eltern oder so, die, die handeln wahrscheinlich nur aus einem Antrieb heraus, den ich total nachvollziehen kann. Weil eben auch gar nicht klar ist, ob der erste Arbeitsmarkt dauerhaft zur Verfügung steht, weil das eben ein gesellschaftliches Problem ist. Und wenn ich dann die Chance habe, da ne Sicherheit einzubauen. Kann ich total gut nachvollziehen, dass das auch zu tun.

[00:08:01.450] - Katharina Kaul

Ja, andererseits ist es für mich aber auch unverständlich, wie man es Menschen zumuten kann für umgerechnet 1,35 € oder was geht gerade durch die Presse zu arbeiten?

[00:08:17.160] - Monika Hiller

Ja gut, das wird ja damit begründet, dass die eben die ganzen Lebenshaltungskosten, Wohnung, Kleidung, was weiß ich, das wird ja auch alles finanziert und das ist dieses dieses in Anführungsstrichen Taschengeld in der Werkstatt ist ja grundsätzlich nur on top noch. So wird es ja begründet. Man kann das also nicht so sehen, dass dieses Gehalt.

[00:08:40.420] - Katharina Kaul

Ja, das verstehe ich. Trotzdem möchte ich, möchte ich nicht für 1,35€ arbeiten.

[00:08:43.680] - Monika Hiller

Ich verstehe es auch nicht. Warum geht man nicht hin und streicht die Sozialleistungen, wie auch immer, und zahlt denen dann Lohn, damit sie dann genauso zurechtkommen? Das gibt doch ein ganz anderes Gefühl.

[00:08:57.760] - Katharina Kaul

Ja, und gleichzeitig kannst du dich eben als Arbeitgeber über Ausgleichszahlungen oder eben über solche Geschichten wie: Wir beziehen Produkte aus gemeinnützigen Werkstätten, wo Menschen dann für 1,35€ die Stunde gearbeitet haben. Kannst du dich immer noch aus diesen Pflichtquoten rauskaufen. Und jetzt bin ich kein grundsätzlicher Freund von einer Quotenregelung. Aber manchmal braucht es die halt, um so eine gewisse Selbstverständlichkeit erst mal herzustellen, bis es eben selbstverständlich ist, dass ja jemand am Empfang mit Downsyndrom sitzt und im Controlling jemand im Rollstuhl und na was? Ja.

[00:09:43.840] - Monika Hiller

Ja, das ist ganz kurios. Also ich meine Werkstätten, das ist jetzt wahrscheinlich noch mal eine eigene Podcast-Folge.

[00:09:53.370] - Katharina Kaul

Oder eben auch nicht, weil das Eis so dünn ist.

[00:09:55.380] - Monika Hiller

Aber ja, grundsätzlich können wir, glaube ich, festhalten: das läuft nicht ganz rund das System.

[00:10:01.500] - Katharina Kaul

Genau. Und das ist aber auch: da sind wir ja auch schnell dann bei Schule usw. Wir sind eben bei diesen Parallelsystemen, haben wir ja auch schon oft drüber gesprochen, und solange es eben diese Parallelsysteme gibt und keine Not gibt, sie aufzulösen, wird es aber auch nicht funktionieren, dass andere Dinge selbstverständlich sind. Also es ist meine Meinung, solange es Werkstätten, Förderschulen usw. gibt. Da gibt es ja keine Not.

[00:10:31.220] - Monika Hiller

Ja, genau.

[00:10:32.180] - Katharina Kaul

Also die Not des Einzelnen. Ja, das meine ich nicht. Aber so, so einen gesellschaftlichen Ruck, so: Müssen wir jetzt. Also hilft ja nix. So. Und, ähm, ja, wir können es ja mal aufdröseln. Du hast ja eben gesagt ja, Warum ist das so? Wir sehen niemanden. Also es ist eben nicht selbstverständlich.

[00:10:53.080] - Monika Hiller

Ja.

[00:10:53.570] - Katharina Kaul

Und dann geht es ja schon los mit. Nehmen wir mal an, jemand hat jetzt die geeignete Ausbildung und Qualifikation erhalten. Das wäre ja auch so ein Thema für sich. Ausbildung, Studium. Wie auch immer. Sind wir auch wieder bei den Parallelsystemen, aber wir würden das jetzt mal voraussetzen. Ja, so jemand hat es erfolgreich geschafft, sich mit Behinderung.

[00:11:16.310] - Monika Hiller

sogar mit Behinderung.

[00:11:18.880] - Katharina Kaul

Ich habe extra nicht trotz gesagt!

[00:11:21.250] - Monika Hiller

Es war jetzt auch ein bisschen ironisch gemeint.

[00:11:23.510] - Katharina Kaul

Verstehe ich. Also mit seiner Behinderung durch Ausbildung und Studium erfolgreich.

[00:11:29.660] - Monika Hiller

Richtig.

[00:11:30.680] - Katharina Kaul

Durchgeackert. Das wäre jetzt eine eigene Folge. Aber das sind wir ja auch, glaube ich, beide thematisch sehr weit weg. Und wäre jetzt bereit, den ersten Arbeitsmarkt mit seiner Anwesenheit zu beglücken.

[00:11:51.290] - Monika Hiller

Also sich quasi in einem Betrieb, einer Verwaltung was auch immer mit seinem Wissen und seinem Können einzubringen wie jeder andere. Im Prinzip.

[00:11:59.840] - Katharina Kaul

Genau da geht es ja los mit Stellenausschreibungen. Das haben wir eben schon kurz vor dem vor dem Aufnahmeknopf drüber gesprochen. Da gibt es ja so tolle Sätze wie wahlweise jetzt hier Behörde

wäre: Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellt werden dann bevorzugt. Werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt.

[00:12:21.590] - Monika Hiller

Es steht ja nicht mal Menschen mit Schwerbehinderung. Es steht ja: behinderte Bewerber. Habe ich gestern noch gelesen.

[00:12:28.040] - Katharina Kaul

Also "People first" und so ist da auch noch nicht so angekommen. Aber da steht sie werden bevorzugt bei gleicher Qualifikation. Ähm, bei uns jetzt also, Träger, frei, nicht keine Behörde. Ähm, haben wir tatsächlich lange gerungen um einen Satz, der jetzt aber auch schon wieder ähm out of, also ist auch schon wieder überholt. Ich kann ihn jetzt nicht auswendig, aber sinngemäß steht da drin: wir setzen uns für Chancengleichheit ein und uns ist jede qualifizierte Bewerbung unabhängig von Religion, Geschlecht, Sexualität, Behinderung, Migration etc. herzlich willkommen. So also ist das Ganze noch mal, wie ich finde, etwas netter formuliert. Aber es ist halt auch so ein so ein Satz.

[00:13:25.150] - Monika Hiller

Ist auch so ein Satz, genau. Ist so ein Satz, der irgendwie überall drunter steht und der so ein bisschen an Glaubwürdigkeit verliert.

[00:13:34.470] - Katharina Kaul

Ja, der steht da einfach, weil man es auch so macht.

[00:13:36.450] - Monika Hiller

Weil man es auch so macht.

[00:13:37.410] - Katharina Kaul

Es gehört sich so, dass man das da hinschreibt. Aber wenn man bei den Stellenausschreibung bleibt, in der Regel: alle die, die mir jetzt so geläufig sind, da steht selten irgendwas drin, was dir weitere Informationen dazu geben würde. Also im Sinne von: "Unser Arbeitsplatz ist rollstuhlgeeignet" oder "Bei uns arbeiten die und die Menschen mit Behinderung". Oder du guckst auf die Firmenwebsite und siehst so gelackte Agenturfotos von großen, hellhäutigen, in der Regel Männern, im Anzug.

[00:14:21.680] - Monika Hiller

Ja, gut aussehend, sportlich

[00:14:25.520] - Katharina Kaul

Ja, dynamisch

[00:14:27.200] - Monika Hiller

Ja dynamisch, genau.

[00:14:29.990] - Katharina Kaul

Also auch da würde man jetzt nicht vermuten: Yippie ja yeah, Downsyndrom ist kein Problem.

[00:14:36.940] - Monika Hiller

Oder wenn, dann so als Schlagwort: Wir sind ein super Team. Wir machen viel gemeinsam. Wir unternehmen viel gemeinsam. Wir machen Kanufahrten zusammen. Wir machen Sport zusammen. Wir sind total engagiert miteinander. Und das spricht jetzt vielleicht den Rollstuhlfahrer nicht unbedingt so an. Also das...

[00:15:05.740] - Katharina Kaul

Ja genau. Umgekehrt, frage ich mich aber: man schreibt es jetzt so aus. Also wir schreiben eine Stelle aus und erwarten eine Bewerbung von egal wem. Ja so, also bei unserem Träger sind sie jetzt bestenfalls christlich katholisch, aber es kommt halt auch auf die Stelle an. Muss nicht so, aber ansonsten sagen wir mal, wir sind da offen für jeden.

[00:15:30.340] - Monika Hiller

Ja, so genau.

[00:15:34.610] - Katharina Kaul

Aber was müsste ich denn da reinschreiben, damit jetzt Lieschen Müller mit Lernbehinderung sich angesprochen fühlt. Ja, das ist sehr schwierig. Also es müsste ja so jeden... Du kannst ja nicht jeden Einzelfall abbilden. Aber gleichzeitig willst du ja da reinschreiben, wo du sagst: Ruf mich an..

[00:16:00.670] - Monika Hiller

Ich wollte nur mal ganz kurz vorlesen, was immer drunter steht.

[00:16:04.920] - Katharina Kaul

Also parallel gegoogelt.

[00:16:06.360] - Monika Hiller

Und ich habe jetzt einfach mal eine adäquate Stellenausschreibung genommen, die es tatsächlich im Netz gibt. Und ich wollte noch mal ganz kurz vorlesen, was da jetzt so drunter steht. Und dann können wir ja vielleicht mal eruieren, was da jetzt tatsächlich drin steht. Also da steht: "Bewerbung

von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt. Die Ausschreibung wendet sich ausdrücklich auch an Menschen mit Migrationshintergrund. Ausdrücklich. Entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen werden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sowie ihnen gleichgestellte Menschen besonders berücksichtigt."

[00:16:57.650] - Katharina Kaul

Das heißt, wenn du weiblich, mit Migrationshintergrund und schwerbehindert bist, bist du quasi vom Fleck weg eingestellt.

[00:17:05.090] - Monika Hiller

Dann bist du schon drin.

[00:17:08.930] - Katharina Kaul

"Ich kann kein Controlling" - "Das ist egal." Okay.

[00:17:13.240] - Monika Hiller

Nein, das wäre dann so der Quotenbehinderte mit Migrationshintergrund und noch weiblich.

[00:17:17.300] - Katharina Kaul

Wie hat das... Hier Tan Caglar oder so hat das mal so genannt: das Schweizer Taschenmesser der Diversität oder so?

[00:17:25.610] - Monika Hiller

An den musste ich auch gerade denken.

[00:17:27.290] - Katharina Kaul

Okay. Aber also das war jetzt ein bisschen platt.

[00:17:33.500] - Monika Hiller

Aber wenn man sich diese Sätze mal ganz genau vor Augen führt, dann kommt man am Ende zu dem Ergebnis: Das ist alles heiße Luft.

[00:17:42.510] - Katharina Kaul

Ja, vor allen Dingen bedeutet es ja eigentlich im Umkehrschluss... Oder? Wenn da steht: Frauen werden nach Paragraf "hast du nicht gesehen" besonders bevorzugt oder so heißt es ja im Umkehrschluss: die haben es sowas von nötig, dass da Frauen reinkommen, damit sie ihre

Quotenregelung erfüllen können, dass sie es anders nicht schaffen. So das gleiche jetzt mit Menschen mit Migrationshintergrund und/oder Behinderung.

[00:18:10.730] - Monika Hiller

Also ich finde, diesen Satz mit dem Migrationshintergrund finde ich sogar eigentlich diskriminierend, weil da steht: die Ausschreibung wendet sich ausdrücklich auch an Menschen mit Migrationshintergrund oder -geschichte. Also ich meine, das ist doch eine Selbstverständlichkeit, dass sich das auch an die richtet, oder?

[00:18:28.940] - Katharina Kaul

Du meinst, dadurch, dass es da steht, würde es implizieren, dass wenn es nicht da steht, es nicht so wäre?

[00:18:33.590] - Monika Hiller

Ja, also zumindest hat es so Beigeschmack, finde ich.

[00:18:37.750] - Katharina Kaul

Ja, ja, ich finde, das hat alles irgendwie so einen komischen Beigeschmack. Aber andererseits, und das war ja so eben meine Ausgangsfrage, wenn du es nicht hinschreibst, weil du denkst: warten wir mal, wer kommt. Also jetzt Behörde ist ja eh noch mal anders mit den ganzen Paragraphen, aber jetzt so jeder... Bäckerei, die neue Bäckereifachverkäuferin sucht, ähm schreibt ja aus. So, und entweder schreibst du das da rein. Ja, dann ist es irgendwie schräg oder du schreibst es nicht rein. Dann fühlt sich vielleicht jemand nicht angesprochen.

[00:19:12.290] - Monika Hiller

Ja.

[00:19:13.010] - Katharina Kaul

Aber das ist schon seltsam.

[00:19:14.810] - Monika Hiller

Wir müssen aber doch dahin kommen, dass dieser komplette Absatz überflüssig wird.

[00:19:18.890] - Katharina Kaul

Na ja. Ja gut dann. Das ist ja auch das Thema, was ich immer haben will. Ich muss dahin kommen, dass meine eigene Stelle überflüssig ist. Das ist so ein bisschen. Ja, ja.

[00:19:28.430] - Monika Hiller

Das ist so unser Schicksal.

[00:19:29.690] - Katharina Kaul

Ja, aber das... Ah ja, deine ja im Grunde auch. Das schaffen wir ja nicht mehr. Nee, das erleben wir nicht so, aber das ist so beim Thema Stellenausschreibung. Dann denke ich mir wirklich okay, es müsste doch eigentlich. Hmm. Wenn ich jetzt. Nehmen wir mal an, ich informiere mich jetzt über das Unternehmen, weil ich die Stelle interessant finde und dann gehe ich auf die Website. Und dann hatten wir eben die gelackten Controllingmensen. Das heißt Bildsprache wäre ja schon mal das eine. Also ich sehe da eben genauso Menschen aller Hautfarben, aller Körpergrößen, aller Geschlechter, wenn man das denn auf einem Foto erkennen kann. Oder? So? Und dann würde ich mich vielleicht schon mal ein bisschen motivierter fühlen. Und ich rede jetzt nicht von so Agenturbildern, sondern so.. Keine Ahnung. Ein Foto vom letzten Sommerfest oder so, wo man sieht: Ah ja, okay, da arbeitet wirklich jeder. Jede. Dann würde ich mich vielleicht schon mal ein bisschen angesprochen fühlen, oder?

[00:20:40.440] - Monika Hiller

Ich überlege gerade. Ich bin gedanklich jetzt. Also ich meine, wir müssen das jetzt vielleicht mal so ein bisschen aufarbeiten, aber am Ende dahin kommen, was denn eigentlich da stehen sollte.

[00:20:53.070] - Katharina Kaul

Ja, genau das frag ich, also deshalb frag ich, weil ich glaube, es müsste über so Selbstverständlichkeiten, aber dafür müsstest du die Leute ja erst mal haben. So und gleichzeitig ist der andere Punkt: Wo werden die Stellen denn ausgeschrieben? Wen spreche ich denn allein durch die Platzierung meiner Ausschreibung eigentlich an? Also gehe ich auf Bewerber-, Studieren -, Studenten-, wie auch immer, diese Börsen. Praxis-Börsen an der Katholischen Hochschule. Oder frage ich auch in der örtlichen gemeinnützigen Werkstatt, deren Ziel ja sein muss, die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt und frage da nach, ob sie geeignete Kandidaten für meine Stelle haben. Oder? Ja. Oder bediene einschlägige Portale, wo Menschen mit Behinderung unterwegs sind, wenn wir uns mal auf Behinderungen beschränken.

[00:21:53.860] - Monika Hiller

Oder ich bin einfach... Ich muss irgendwie das Interesse von Menschen mit Behinderungen wecken, dass sie keine Bedenken haben, sich dort zu bewerben.

[00:22:07.450] - Katharina Kaul

Ja.

[00:22:08.080] - Monika Hiller

Weil solange dieser lapidare Grundsatzsatz da drin steht, bekomme ich als Mensch mit einer Behinderung ja Bedenken, ob das wirklich das Richtige für mich ist. Sind die auf mich eingerichtet? Bin ich da überhaupt willkommen oder ist es nur eine Floskel? Kann ich da wirklich was werden? Kann ich mich da wirklich einbringen? Kriege ich eventuell ein Hilfsmittel gestellt? Wer klärt solche Fragen? Das ist alles nicht klar, wenn ich so einen Satz lese.

[00:22:41.680] - Katharina Kaul

Ja genau. Und das war eben auch so ein bisschen mein Thema. Du kannst es halt nicht für jeden individuell vorab schon richten. Also auch grad so Thema Hilfsmittel oder so hast du ja keine Ahnung, was der oder diejenige dann brauchen würde. Aber du müsstest zum Beispiel eine Personalabteilung haben, wenn denn dein Betrieb... Also jetzt hat nicht jede Bäckerei irgendwie eine Personalabteilung, aber du müsstest jemanden haben, der so fit ist. Wenn ich da anrufe und sage: "Ich überlege mich zu bewerben, aber ich bräuchte das und das und das." Dann sagen würde: "Ja, auch da gibt es Möglichkeiten, können wir gerne dann klären, schicken Sie erstmal Ihre Unterlagen." Oder so, aber da geht es ja dann schon wieder weiter: "Schicken Sie erst mal die Unterlagen." Nicht jeder ist ja in der Lage ein den Ansprüchen entsprechendes Bewerbungsportfolio einzureichen. Ja, das meine ich jetzt tatsächlich ganz ernst.

[00:23:33.650] - Monika Hiller

Richtig! Ja, ich weiß.

[00:23:36.290] - Katharina Kaul

Und es ist vielleicht auch nicht jeder in der Lage ein Vorstellungsgespräch zu führen.

[00:23:42.090] - Monika Hiller

Richtig.

[00:23:42.990] - Katharina Kaul

Also, wenn ich an Menschen aus dem Autismus-Spektrum denke, die ich so kenne. Dann wäre das für manche echt ein Problem. Sich da hinzusetzen und auf Kommando in kurzer Zeit den bestmöglichen Eindruck von sich abzuliefern. Und das würde auf Kommando schiefgehen.

[00:24:03.380] - Monika Hiller

Ja, ich muss da schon noch ein bisschen auch Bescheid wissen.

[00:24:06.090] - Katharina Kaul

Das heißt, ich bräuchte ja im Grunde auch so alternative Möglichkeiten. Also statt einer E Mail Bewerbung oder statt so einem Online Assessment. Vielleicht auch einfach ein Telefonanruf. Oder

statt einem Vorstellungsgespräch vielleicht- keine Ahnung- eine Videokonferenz. Das ist auch schon wieder so ein bisschen so.

[00:24:27.400] - Monika Hiller

Aber es muss zumindest irgendwo einen Hinweis geben. Es gibt Möglichkeiten für alles, dass ich Möglichkeiten habe, dass ich nicht fixiert bin jetzt auf dein Beispiel, auf das klassische Vorstellungsgespräch, sondern dass wenn ich eine Info dazu habe, natürlich auch andere Wege möglich sind. Das muss man aber ja kommunizieren, das tue ich nicht mit diesem Satz.

[00:24:52.200] - Katharina Kaul

Ja, also deshalb finde ich es nach wie vor schwierig, überhaupt den Leuten überhaupt eine realistische Chance zu bieten, sich zu bewerben.

[00:25:01.030] - Monika Hiller

Das ist auch echt nicht einfach und man muss sich gut überlegen, wie man eine Stelle als Unternehmen, wie man eine Stelle ausschreibt und all diese Informationen mit verpackt, sodass auch der Mensch mit Behinderung, der vielleicht sonst bisschen Bedenken hat: "Komme ich da wirklich an?" Diese Bedenken eben genommen wird. Das ist nicht so einfach.

[00:25:21.700] - Katharina Kaul

Vielleicht wäre es zum Beispiel, aber jetzt auch wieder nicht bei einer Bäckerei, aber vielleicht bei einem größeren Träger wie jetzt meinem eine Idee zu sagen: Wir richten einen Bereich auf unserer Website ein, auf den wir jedes Mal verlinken können und sagen können: Brauchen Sie Infos zur Barrierefreiheit? Klicken Sie auf diesen Link. Scannen Sie diesen QR Code. Was weiß ich. Und dann hat man es einfach immer grundsätzlich nach dem Motto: Wir sind offen dafür. Wenn Sie kein Bewerbungsschreiben abgeben wollen, rufen Sie uns gerne an, wenn Sie Infos zum Ablauf des Prozesses brauchen, um sich darauf vorzubereiten, melden Sie sich da und da so. Ja, dann hast du so ein bisschen allgemeingültiger, oder?

[00:26:03.400] - Monika Hiller

So, jetzt habe ich hier mal so ein Beispiel. Also, hier ist eine Firma. Es ist ja auch egal welche. So, da steht hier: "Als Mitarbeitende der xxx identifizieren wir uns mit den xxx vorgegebenen Werten", also ihren eigenen Werten. "Insbesondere stellen wir uns gegen jede Form von Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus." So, dann steht da weiter. "Barrierefreiheit: Büro ist rollstuhlgerecht."

[00:26:36.040] - Katharina Kaul

In der Stellenausschreibung? Krasse Sache!

[00:26:38.200] - Monika Hiller

Und dann steht da noch, was weiß ich, was Sie sich wünschen, welche Berufsausbildung, welche Erfahrungen und was Sie sich sonst noch so vorstellen. Ja, und dann kommt am Ende nur noch: "Willst du dich bewerben?" Ja, Nein. Also es geht auch anders. Vielleicht noch nicht das Nonplusultra, aber allein da ist schon nicht dieser Standardsatz. Das finde ich ja schon gut.

[00:27:05.050] - Katharina Kaul

Wobei, manchmal. Also du hast gerade gesagt, so Bewerberprofil: Das und das wünschen wir uns. Oder stellen wir uns vor oder so. Na, dann denke ich mir ja auch manchmal, wenn du das liest, das ist doch jedes Mal das Gleiche. Das ist immer Teamfähigkeit. Lösungsorientiert. Wo ich manchmal denke: Ja, muss ich denn bei jeder Stelle teamfähig sein? Also auch da würden sich ja manche Menschen... Jetzt bleiben wir mal beim Beispiel von eben vielleicht aus dem Autismus Spektrum oder so schon wieder denken: "Ja gut, Teamfähigkeit ist jetzt nicht meine Kernkompetenz." Aber muss man ja vielleicht auch gar nicht. Aber es steht da drin. Also muss ich für jede Stelle teamfähig sein? Nö!

[00:27:51.640] - Monika Hiller

Nö! Aber sonst einen allgemeinen Hinweis, wo man drauf verlinken kann auf der Seite, wo all diese Dinge, die irgendwie Menschen mit Behinderung ansprechen oder dessen Fragen klären könnten. Das ist ja nicht verkehrt.

[00:28:10.180] - Katharina Kaul

Ich glaube, ich nehme das mal mit. Ich schlage das hier mal vor. Ich guck mal, was passiert.

[00:28:14.350] - Monika Hiller

Ja, also einfach mal so diesen... Also vielleicht nicht diesen Standardsatz, sondern einen netter formulierten und dann nähere Infos unter und dann Link und dann steht da: Wir haben im Haus Ansprechpartner A, B, C, D, der sich mit dem Thema auskennt. Wir kümmern uns um Hilfsmittel jeglicher Art, wenn nötig, geben sie uns einen Wink. Was auch immer.

[00:28:41.590] - Katharina Kaul

Gut kommt natürlich auch ein bisschen auf die Unternehmensgröße an, tatsächlich.

[00:28:44.680] - Monika Hiller

Natürlich! Aber das ist ja aber nur ein Beispiel. Aber nur als Signal, dass man sich als als Unternehmen, als Büro, als kleine Firma was auch immer überhaupt die Gedanken gemacht hat, was könnte dieser Mensch brauchen, müssen.

[00:28:59.620] - Monika Hiller

Dass man allein, wenn man ihm vielleicht anbietet: Sie können da und da anrufen und dann versuchen wir gemeinsam eine Lösung zu finden. Was auch immer Sie für ein Problem haben damit.

[00:29:11.260] - Katharina Kaul

Ja.

[00:29:13.180] - Monika Hiller

Vielleicht reicht das ja schon. Ich weiß es nicht, aber ich glaube, dass das authentischer rüberkommt als dieser lapidare.

[00:29:20.870] - Katharina Kaul

Bei gleicher Eignung bevorzugt.

[00:29:22.820] - Monika Hiller

Den keiner mehr ernst nimmt und wo jeder denkt: der steht ja nur darunter, weil er immer darunter steht.

[00:29:28.130] - Katharina Kaul

Ja, das glaube ich auch.

[00:29:29.030] - Monika Hiller

Da gibt es aber niemanden, der dazu steht und sich Gedanken macht. Niemand. Und wenn man ganz ehrlich ist, hat man auch nicht das Vertrauen darauf, dass das, was da steht, auch tatsächlich so angewendet wird.

[00:29:43.430] - Monika Hiller

Es ist doch ein Leichtes zu sagen, der ist aus dem und dem Grund nicht ganz so geeignet wie der. Das kann man doch bringen.

[00:29:50.480] - Katharina Kaul

Kannst es nicht nachvollziehen.

[00:29:51.540] - Monika Hiller

Das ist doch nicht greifbar, wenn ich denjenigen nicht haben möchte. Das mache ich ja auch, wenn es gar nicht um Behinderung geht, mache ich bei anderen auch. Oder zumindest ist die Versuchung da,

wenn ich den, den oder den nicht haben möchte, egal ob eine Behinderung hat oder nicht, dann begründe ich das. Dann ist es so, dann kann er noch so geeignet sein.

[00:30:15.400] - Katharina Kaul

Ja, jetzt haben wir schon wieder viel geredet und sind eigentlich über die Stellenausschreibung nicht hinausgekommen. Das ist auch sehr gut. Das wird so ein Mehrteiler. Aber ich glaube schon, dass das auch einer der Knackpunkte ist, zu gucken: Warum kommen die Leute gar nicht erst zu mir? Ich weiß nicht, ich müsste mich eigentlich mal umhören, aber ich glaube, das könnte ich bei uns in der Größe gar nicht mehr nachvollziehen. Wer sich beworben hat, auf welcher Stelle. Aber so wie viele tatsächlich ankommen. Ich glaube, es sind nicht so viele. Und dann haben wir ja auch immer noch das, was du ganz am Anfang mal gesagt hast. Manchen Menschen sieht man es ja auch einfach manchmal nicht an und man ist ja nicht verpflichtet dazu, seine Behinderung offen zu legen.

[00:30:55.520] - Monika Hiller

Aber auf der anderen Seite verleitet das natürlich auch wiederum viele, das zu verheimlichen, was auch wieder nicht gut ist.

[00:31:03.890] - Katharina Kaul

Ja, es ist eine individuelle Entscheidung, aber es sollte nicht so, man sollte keinen Druck haben.

[00:31:08.990] - Monika Hiller

Es sollte nicht aus einer Angst heraus passieren.

[00:31:09.860] - Katharina Kaul

Angst. Ja, genau das meine ich ja.

[00:31:12.410] - Monika Hiller

Aus Angst, dass ich da keine Chancen haben. Das zeigt ja wiederum, dass das auch tatsächlich ein Problem ist, weil wenn ich ganz locker flockig meine Behinderung nennen kann und keine Angst haben muss, dass ich dann deswegen die Stelle nicht bekomme. Wenn da nicht was Wahres dran wäre, dann bräuchte niemand Angst zu haben. Ja, dann würde man da ganz locker mit umgehen und wüsste genau, das spielt überhaupt keine Rolle. Tut es aber. Es spielt eine Rolle, wenn man ganz ehrlich ist. Es spielt eine. Das glaube ich ganz bestimmt. Leider. So weit sind wir noch nicht.

[00:31:48.980] - Katharina Kaul

Nee, da schließt sich der Kreis. Es ist halt eben nicht selbstverständlich.

[00:31:55.460] - Monika Hiller

Nein! Aber wie kommen wir dahin?

[00:31:58.400] - Katharina Kaul

Ja, ich glaube nur dadurch, dass sich immer wieder Leute Gedanken machen und versuchen, es anders/ besser zu machen und es vereinzelt selbstverständlicher wird, um dann immer selbstverständlicher zu.

[00:32:13.970] - Monika Hiller

Ja, genau, Es muss so wie immer in den Köpfen irgendwas verändert werden oder es muss sich was in den Köpfen verändern.

[00:32:21.330] - Katharina Kaul

Ja, und ich glaube tatsächlich, dass man... Natürlich kommt es auf die eigenen Kapazitäten und Ressourcen an, die man gerade so hat. Aber ich glaube schon, dass jeder Einzelne was da reißen kann.

[00:32:33.080] - Monika Hiller

Aber diese Sätze, die da standardmäßig in der Bewerbung stehen, sind auch aus meiner Sicht einfach auch veraltet, haben sich nicht revolutioniert, haben sich nicht erneuert, stehen schon immer da drin. Die müssen da drin stehen und niemand macht sich mehr Gedanken darüber, was das denn eigentlich bedeutet. Und was das, was man damit sagen will. Sie haben sich nicht neu erfunden.

[00:32:54.590] - Katharina Kaul

Na ja, weil es eine Floskel ist, weil nichts, also inhaltlich nichts dahinter steht. Sonst würden sie sich ja verändern. Aber das wäre jetzt zum Schluss eine schöne Aufforderung zu sagen: Vielleicht habt ihr ja gute wie schlechte Beispiele. Also es würde mich tatsächlich mal interessieren: Was ist so quasi so das Schlimmste, was ihr mal gesehen habt, was da drunter steht. Und was sind vielleicht gute Beispiele? Also habt ihr Stellenausschreibungen gesehen, wo es eurer Meinung nach gut gelaufen ist? Ja, das würde mich tatsächlich mal interessieren.

[00:33:30.060] - Monika Hiller

Es gibt ja Firmen, die haben sich mit diesem Thema auseinandergesetzt und die haben das also erneuert, umformuliert, gestaltet und die meinen das auch tatsächlich so, wie es da drinsteht und haben nicht nur Floskeln eingesetzt. Vielleicht können sich andere mal ein Beispiel dran nehmen.

[00:33:46.200] - Katharina Kaul

Ja deshalb: Wenn ihr was findet, was ihr gut findet, dann schickt uns das doch mal.

[00:33:50.530] - Monika Hiller  
Immer her damit, genau!

[00:33:50.640] - Katharina Kaul

Und dann widmen wir uns beim nächsten Mal mal dem Thema "Arbeitsumfeld", "Kollegium" usw. Weiter sind wir heute nicht gekommen.

[00:34:03.990] - Monika Hiller  
Stimmt. Fortsetzung folgt.

[00:34:05.250] - Katharina Kaul

Genau, es wird ein Mehrteiler. Übrigens, das wollte ich noch loswerden, haben wir tatsächlich letzte Folge Jubiläum gehabt und wir wussten es gar nicht. Letzte Folge war die zehnte Folge. Jetzt ist dann die elfte, also.

[00:34:16.830] - Monika Hiller  
Karnevalsmäßig - elfte.

[00:34:19.320] - Katharina Kaul

Und im November. Ja, krasse Sache. Wir entschuldigen uns natürlich für die Lücke im Oktober, aber manchmal ist es halt so und da haben wir einfach schlichtweg keine Zeit gefunden, weder was aufzunehmen, noch was dahinter zu produzieren, was ja wirklich der viel aufwändigere Teil ist. Aber ja, vielleicht haben wir ja jetzt genug Ideen und machen so einen Lauf und dann kommt schon wie versprochen im nächsten Monat dann die nächste Folge. Ja, und ansonsten sind wir jetzt über ein Jahr dabei.

[00:34:57.300] - Monika Hiller  
Über ein Jahr schon?

[00:34:59.100] - Katharina Kaul

Ja, das zweite Jahr läuft jetzt quasi. Also ja, wir hätten mindestens mal Kuchen hier haben müssen. Für eine Tasse Kaffee hat es gereicht heute. Ähm. Und ja, also auch da freuen wir uns immer auf eure Rückmeldungen. Und wenn ihr was loswerden möchtet, positiv wie kritisch, immer, immer raus.

[00:35:23.760] - Monika Hiller

Ja oder Statements oder irgendwas. Egal.

[00:35:26.610] - Katharina Kaul

So in diesem Sinne. Es war wie immer interessant. Keiner wusste am Anfang, was daraus wird.

[00:35:31.620] - Monika Hiller

Und jetzt reden wir schon eine halbe Stunde.

[00:35:33.330] - Katharina Kaul

Über eine halbe Stunde. Aber der Schnitt haut es dann wieder raus. Ähm, ja. Und bis zum nächsten Mal.

[00:35:40.530] - Monika Hiller

Bis bald. Tschüß!

[00:35:45.500] - Andreas Kaul

"Inklusion - Geschichten aus dem Alltag" ist ein Podcast der Servicestelle InBeCo, der Katholischen Jugendagentur, der Inklusionsbeauftragten der Stadt Bergisch Gladbach und der Medienwerkstatt des Katholischen Bildungswerkes im Rheinisch-Bergischen Kreis. Mehr Informationen gibt es im Internet unter [www.inbeco.de](http://www.inbeco.de)

Musik aus