Transkript der Audiodatei

Nächster Halt: Der Mensch im Mittelpunkt

Intro:
Hallo und herzlich willkommen zum Podcast VDV-Akademie. Der Podcast rund um Weiterbildung und Lernen in der Mobilitätsbranche.

Catharina Goj:
Nächster Halt. Der Mensch im Mittelpunkt. Hallo und herzlich willkommen zu einer neuen Podcastfolge. Ich bin Catharina Goj.

In dieser Folge möchten wir Menschen in Verkehrsunternehmen aber auch die Kund*innen der Unternehmen ins Blickfeld nehmen. Denn irgendwie gehört das auch zusammen.
Ich freue mich dazu, Alex Gessner zu begrüßen. Sie ist Chief Operating Officer bei ACI Consulting und wird dieses Jahr beim elften VDV-Personalkongress in Bonn die Moderation übernehmen. Schön, dass du da bist, Alex.

Alex Gessner:
Hallo, hallo. Freut mich sehr.

Catharina Goj:
Wie wichtig Menschen für unsere Verkehrsunternehmen sind, merken wir mal deutlicher und deutlicher, falls wir es nicht schon vorher wussten oder es bekannt war.

Das Thema Personalmangel wird immer greifbarer. Im öffentlichen Verkehr mussten wir im vergangenen Winter erleben, dass Züge wegen Krankheit kurzfristig ausfallen mussten und es keinen Ersatz gab und sich somit unsere Fahrgäste Alternativen suchen mussten. Was nicht immer so einfach war.

Bis 2030 gehen 50 % des Personals in den Verkehrsunternehmen in Rente – das ist der Stand 2021 – und nur auf jede fünfte Stelle folgt ein Azubi nach. Für die Unternehmen bedeutet das, dass sie auf Quereinsteigende und auf Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland angewiesen sind. Und das stellt die Unternehmenskultur vor Herausforderungen.

Alex, welche Herausforderungen sind das?

Alex Gessner:
Ich würde sagen, auf jeden Fall keine neuen. Ich glaube, man macht gerne den Fehler und sagt: Ach ja, weil sich jetzt die Zusammensetzung der Mitarbeitenden ändert, gibt es Herausforderungen. Aber ich glaube, das ist ein bisschen zu kurz gedacht.

Also extrem viele Unternehmen, übrigens nicht nur Verkehrsunternehmen, stehen vor diesem Problem, sondern eigentlich fast alle Unternehmen in Deutschland kämpfen mit dem Fachkräftemangel. Und viele dieser Unternehmen haben in den letzten 50 Jahren Veränderungen gesellschaftliche oder in der Zusammensetzung der Mitarbeitenden oder deren Bedürfnisse nicht aktiv gemanagt und integriert.

Das heißt, man hat den Wandel schon mitgemacht. Es wurden schon Frauen eingestellt und migrantisierte Personen. Aber die Arbeit, die eigentlich notwendig ist, um Vorurteile, die gesellschaftlich einfach ganz, ganz tief in uns allen drin sind, wirklich nachhaltig abzubauen und faire Chancen für alle zu schaffen, die wurde nicht gemacht. Und es wurde sich auch nicht rechtzeitig darum gekümmert, dass

man sagt, diskriminierende Strukturen existieren erst einmal. Punkt Nummer 1. Das würden viele Unternehmen heute noch verneinen.

Punkt Nummer 2:
Wie kann man die abbauen?

Und um diesen Abbauwurde sich einfach nicht nicht rechtzeitig gekümmert. Dazu kommt, dass viele Führungskräfte Fachkräfte sind, die oft für fachliche Expertise befördert wurden.
Das ist per se nichts Schlechtes, aber meistens hatten sie dann vielleicht so ein einziges Leadership-Training, wenn überhaupt und es fehlt vor allem an zwei ganz, ganz wichtigen Dingen, nämlich Sensibilisierung für diese Unterschiede, die einfach existieren, und die Werkzeuge, diese Unterschiede gewinnbringend einzusetzen.

Catharina Goj:
Ja, Abbau von Diskriminierung ganz besonders wichtig, wenn wir die Fachkräfte aus dem Ausland nämlich gewinnen wollen und sie auch nachhaltig integrieren wollen bei uns. Was sind denn die drei wichtigsten Punkte, dass sich Menschen bei und auf der Arbeit auch wirklich wohlfühlen?

Alex Gessner:
Ich sage ganz kurz noch einen Satz dazu, warum das mit dem Wohlfühlen wichtig ist. Weil ich das öfter mal höre, dass CEOs und Vorstände Dinge sagen wie: Ja, hier soll sich aber keiner wohlfühlen, hier soll einfach gute Arbeit gemacht werden. Und es geht mir jetzt nicht primär darum, dass alle sich lieb haben. Das ist in Ordnung. Das ist auch gar nicht das, was du meinst mit dem Wohlfühlen, sondern wir wissen, dass Menschen, die sich wohlfühlen, auf der Arbeit engagierter arbeiten im Unternehmen. So, darauf zielt ja die Frage ab. Und das ist auch das, was wir meinen, wenn wir darüber sprechen: Wie können Menschen sich in der Arbeit wohl und sicher fühlen?

Den meisten Leuten ist diese Bedürfnispyramide von Abraham Maslow bekannt. Mit so ganz vielen verschiedenen Bedürfnissen, wie die übereinander gelagert sind. Und übertragen auf die Arbeit kann man sagen, dass vor allem die Punkte Karriere, Gemeinschaft und Zweck oder Ziel gibt.
Also sehe ich in meiner Aufgabe eine sinnvolle Tätigkeit? Verstehe ich auch, wie die vielleicht in die Vision des Unternehmens sich einbringt? Und stehe ich auch hinter dieser Mission oder Vision? Und man kann die anderen zwei Punkte ganz gut unter Förderung oder psychologischer Sicherheit zusammenfassen. Also Menschen wollen vor allem die gleichen Chancen, wie sie klassischerweise die Thomas und Christians der Arbeitswelt vorrangig bekommen haben die letzten Jahre. Und Leute einfach gute Arbeit machen und einfach nur die Möglichkeit haben, gute Arbeit zu machen und dafür gesehen werden.

Und da spielen so viele kleinere Dinge auch eine Rolle, so die oft als harmlose Witze auch abgetan werden. Die Mutter, die irgendwie um 15:00 ihr Kind aus der Kita holt und sich dann anhören darf: Na, heute wieder ein halber Tag. Oder der Kollege, der sagt, er geht nachher noch zum Türken Kirschen holen, statt dass er sagt: Ich geh in den Obstladen oder in Supermarkt oder wo auch immer hin.

Das sind die kleinen Themen. Dann gibt es auch ganz große Themen wie Vereinbarkeit, was überhaupt kein Frauenthema ist, sondern einfach ein Thema für Menschen am Arbeitsplatz oder auch Aufarbeitung von rassistischen und queerfeindlichen Vorfällen, Situationen.

Catharina Goj:
Also sinnstiftende Arbeit. Da haben die Verkehrsunternehmen natürlich einen großen Vorteil, weil die für Daseinsvorsorge stehen, für die Verkehrswende. Sie dürfen das mitgestalten.

Aber dieser psychologische Punkt, ich glaube, der ist ganz wichtig, denn das ist jetzt ein bisschen meine nächste Frage: Wie kann man einen sicheren Arbeitsplatz kreieren, einen so genannten Safe Space? also ein Begriff, der immer gerne in dem Zusammenhang genannt wird.

Alex Gessner:
Hm, wird sehr oft genannt und ich muss gleich ein bisschen Wind aus den Segeln nehmen. Ich bezweifle ganz stark, dass es in absehbarer Zukunft möglich sein wird, einen Safe Space, einen wirklichen, echten Safe Space zu schaffen.

Wir sprechen von einem komplett diskriminierungsfreien Raum. Wenn man sich darunter nichts vorstellen kann, dann einfach mal eine Frau fragen, eine migrantisierte Person, eine queere Person, wann sie das letzte Mal Diskriminierung erlebt hat oder wie oft an dem Tag schon und sich dann hineinversetzen, wie schön das wäre, davon eine Pause zu haben.

Also von einem wirklich kompletten Safe Space, besonders im Arbeitsalltag sind wir noch extrem weit entfernt. Selbst in Netzwerkgruppen, die sich nur zu einem einzigen Thema oder nur zu einem einzigen Bedürfnis treffen, ist das mit dem Safe Space gar nicht so einfach.

Das soll uns aber nicht abhalten, im Arbeitskontext safer spaces zu schaffen, also safer spaces, Umfelder, die jeden Tag ein bisschen besser sind als gestern. Wo dann zum Beispiel der Vorschlag. Nicht sagt: Ich würde eher ein Werkstudenten einstellen als eine Frau.

Catharina Goj:
Wow...

Alex Gessner:
Ist tatsächlich gefallen dieser Satz in einem Finanzdienstleistungsunternehmen.
Oder wenn sowas passiert, dann wäre es toll, wenn nicht immer nur Betroffene sagen. Also in dem Fall Mütter oder Frauen, die vielleicht irgendwann mal Mütter werden wollen: Hey, das ist echt ein total uncooler Spruch oder auch ein total cooles Gedankenbild. So was. Was steht denn dahinter? Was meinst du damit? Wo kommt das her?

In einem safer space würden würde diese Arbeit, die ja gerade im Arbeitskontext auch noch ein bisschen was mit Machtverhältnissen zu tun hat, mit Sorge um: Wie begegne ich dieser Person jetzt jeden Tag diese Arbeit nicht immer nur von Betroffenen gemacht werden müsste, sondern auch wenn ich Betroffene sagen würden: Hey Alex, das war voll uncool, was du da gesagt hast.

Und der wichtigste Punkt, um das zu erreichen, der startet in einer ganz, ganz winzig kleinen Gruppe. Also so meistens klein im Vergleich zum Rest des Unternehmens und das ist die oberste Führungsebene. Wenn da kein echtes Buy-in gibt, ist alles, was danach kommt eigentlich nur PR, dass da kein echtes Buy-in gibt es alles was danach kommt, eigentlich nur PR. Das ist alles nur Marketing. Es mag dann vereinzelt gute Führungskräfte geben, die sich aktiv mit dem Thema auseinandersetzen, sich auch selber reflektieren, was ultra unangenehm sein kann, wenn es um Privilegien geht und um das Thema: Naja, was habe ich da eigentlich noch so für Schubladen im Kopf, die ich eigentlich gar nicht haben will? Da reinzugucken.

Aber wenn das von ganz oben nicht gezielt und aktiv gemanagt wird, wenn nicht aktiv gegen Diskriminierung vorgegangen wird, dann schafft es im ganzen Unternehmen ein unausgesprochenes Wertesystem, weil alle Mitarbeitenden sehen, was geduldet wird an Verhalten. Und dieses Wertesystem hat dann oft sehr wenig zu tun mit den Werten, die auf der Unternehmenswebsite stehen. Deshalb ist das der allerwichtigste Punkt, um wirklich irgendwann mal zu diesen 100 % safe space zu kommen.

Wenn es das nicht gibt, gibt es trotzdem Hoffnung. Aber wir gehen mal davon aus, es

gibt dieses sehr, sehr wichtige Buy-in. Dann geht es darum, was ich damit meine mit diesem Buy-in ist nicht, dass man jetzt dem Vorstand ein Mikro unter die Nase hält und sagt und einer Vorständin: Na, bist du denn für Vielfalt? Bist du für Gleichberechtigung? Ist das wichtig für euer Unternehmen?

Da würden wahrscheinlich alle nicken und sagen: Ja, das ist ein total wichtiges Thema. Das ist genauso wichtig für mich wie Gewinn oder keine Ahnung, wie lang Stellen brauchen, um besetzt zu werden oder wie viele Mitarbeitende mich verlassen so wichtige Unternehmenskennzahlen.

Wenn es so wichtig wäre, dann wäre Vielfalt auch eine Unternehmens-KPI oder sogar mehrere. Das ist oft nicht so, sondern was ich meine mit Buy-in. Das heißt für mich, dass Vorstand*innen wirklich auch für diese Werte einstehen. Und das heißt ganz aktiv natürlich:

A vielleicht nicht selber Sachen reproduzieren, die anderen schaden, aber auch, das Thema konsistent und konsequent im ganzen Unternehmen umzusetzen und dafür komplett einzustehen. Ja, das kann man machen.

Man kann Schulungen machen, man kann wirklich richtig echte Feedbackprozesse haben, wo man sagt wie vorhin:Alex das fand ich nicht gut, was du gesagt hast. Und hier wären vielleicht Wege, wie du das anders machen kannst. Oder hier ist eine Quelle, die du lesen kannst, um mich mit dem Thema ein bisschen mehr zu beschäftigen und das dann auch anzunehmen. Feedback ist ja nicht so leicht für Menschen.

Man kann interne Vorbilder schaffen. Es geht aber auch ein bisschen darum, nicht nur das Positive zu zeigen oder wie damit umgegangen wird, sondern:
Wie geht man denn im Gegenteil damit um, wenn es Verstöße gibt gegen bestimmte Werte? Was, wenn es zu rassistischen Äußerungen kommt? Ist die Reaktion dann „Du, ich war dabei. Ich kann das nicht beurteilen oder „Das hat der Kollege bestimmt nicht so gemeint." oder „Sei nicht so sensibel." oder gibt es einen tatsächlichen Feedbackprozess, in dem man sagt: Hey, pass auf, das passt nicht zu unseren Werten. Du bist uns sehr wichtig. Wie können wir dir helfen? Was können wir dir an die Hand geben, um das zu entwickeln? Und das ist einfach total wichtig.

Also welches Verhalten wird geduldet? Welches Verhalten wird vielleicht auch belohnt oder zumindest nicht… Was ist das Gegenteil von belohnt?

Catharina Goj:
Bestraft.

Alex Gessner:
Ja bestraft. Das klingt so… zumindest angesprochen und auch hoffentlich mit Änderungswunsch versehen. Aber auch wem wird überhaupt zugehört?

Und psychologische Sicherheit, das ist das, worüber wir hier eigentlich sprechen, gibt es grundsätzlich nur in Unternehmen, die vielfältig besetzt sind. Also man kann nicht davon sprechen: Hey, das ist hier ein safesSpace, weil hier arbeiten sowieso nur, keine Ahnung, lauter Uwes, die alle den gleichen Background haben und wir können uns alle alles sagen. Wir nehmen das nicht so. Das ist keine psychologische Sicherheit, das ist eine Blase.

Richtige psychologische Sicherheit gibt es nur in Unternehmen, die vielfältig besetzt sind und mit vielfältig besetzt meine ich bis in die höchste Managementebene.

Catharina Goj:
Okay, also zwei wichtige Punkte nehme ich mit. Zum einen statt „Bottom up, Top down." Ganz wichtig. Daher muss die Vielfalt und die Einstellung kommen, damit das auch in der Unternehmenskultur verankert wird und funktioniert.

Und der zweite Punkt, der ganz wichtig ist, wenn es noch nicht so gut funktioniert. Konstruktive Kritik muss erlaubt sein. Ich darf keine Angst davor haben, Feedback und Kritik zu äußern. Und ja, meine Anmerkungen müssen ernst genommen werden.
Gibt es denn Beispiele, wo Unternehmen es geschafft haben, die dir bekannt sind, Diskriminierung am Arbeitsplatz so erfolgreich abzubauen, dass man schon sagen kann, dass sie einen sehr, sehr sicheren Platz geschaffen haben? Wir haben gehört, wirkliche safe spaces gibt es noch nicht.

Alex Gessner:
Also ich würde jetzt noch keine Preisverleihung dafür starten. Sagen wir es mal so: Es gibt sicherlich Unternehmen, die das von sich behaupten und das ist von außen auch nicht ganz so einfach zu beurteilen, was dann immer so auch intern ist.

Grundsätzlich kann man festhalten: In Deutschland sind wir mit dem ganzen Thema. Also sowohl psychologische Sicherheit als auch Vielfalt, als auch Vielfalt, als Mehrwert für alle. Und zwar nicht nur, weil er sich übersetzt in mehr Innovationen, sondern weil wir einfach verstehen, dass die Welt, in der wir leben, sehr vielfältig ist und auch unsere Belegschaft das gut abdecken sollte und repräsentieren sollte. Da sind wir Jahrzehnte, wenn nicht noch mehr hinter den USA und auch einigen Ländern in Europa.

Es gibt Unternehmen, die auf der Reise weiter sind als andere. Ich möchte jetzt ungern Namen nennen, weil das auch immer so eine Zwischenaufnahme ist. Das ist immer so eine Momentaufnahme. Wie ist das gerade aktuell? Und manchmal kann das kippen, wenn nur eine hochrangige Person, die das immer vorangetrieben hat, das Unternehmen verlässt. Was ich machen kann, ist zusammenfassen, was diese Unternehmen gut machen. Die, die schon ein bisschen weiter sind auf dem Weg.

Und Nummer eins ist wirklich. Es ist so banal, das könnte jedes Unternehmen easy kopieren. Und trotzdem ist das noch nicht der Fall. Nämlich erkennen, dass es das Thema überhaupt gibt. Erkennen, dass wir im Angestelltenverhältnis immer ein Machtverhältnis auch haben, immer ein Machtgefälle. Und nur weil jemand Abteilungsleiter*in, Vorstand, Vorständin, CEO oder was auch immer diese Person nicht unbedingt das meiste Wissen hat oder Recht. Dafür hat man ja Expert*innen und das bringt überhaupt nichts, ein vielfältig besetztes Unternehmen zu haben oder auch einen vielfältigen Expert*innenrat, auf den man da nicht hört oder dem man dann zwar zuhört, aber sagt: Ja, aber wisst ihr was? Eh vor 20 Jahren, da habe ich an der Uni das und das oder in dem Unternehmen habe ich das auch schon mal probiert. Das hat nicht funktioniert. Deshalb machen wir es jetzt anders.

So. Punkt Nummer 1 ist also das Thema Erkennen. Psychologische Sicherheit ist eines der größten und wichtigsten Themen, wenn wir uns mit dem Thema Innovation beschäftigen, für die Zukunft also Thema erkennen. Das ist wirklich was kostet gar nichts. Das kostet nichts. Keine Zeit, kein Geld, kein Nichts. Könnte man machen. Nur dann kann man auch anfangen, damit umzugehen.

Schritt Nummer 2 ist erkennen, dass es eher so ein Ultramarathon ist. Die Leute sagen immer: It's a marathon, not a Sprint. Das stimmt. Aber das ist eher so der der Ultra Ultra Ultra Ultra Marathon. Und weil wir auch gesellschaftlich noch so viel aufzuarbeiten haben, ist das immer so ein bisschen wie Rudern gegen den Strom. Wenn man da einmal kurz aufhört, wirft dann direkt wieder wahnsinnig weit zurück. Es ist anstrengende Arbeit, sie ist aber sehr lohnenswert.

Was haben diese Unternehmen noch? Sie haben fast alle eine holistische Analyse des

Status Quo. Also wir sprechen da nicht nur von: Hey, wir haben 30 % Frauen im Unternehmen oder vielleicht sogar 50. Das ist doch super und hören dann auf zu gucken. Okay, in welchen Führungsebenen setzt sich denn diese Prozentzahl auch fort? Schauen Sie also nicht nur einmal, sondern eigentlich auch regelmäßig an: Wo stehen wir eigentlich als Unternehmen?

Sie machen Dinge freiwillig und geben auch Daten auf freiwilliger Basis heraus, obwohl das vielleicht noch nicht regulatorisch nötig ist. Es gibt ein Unternehmen, das dieses Jahr den ersten freiwilligen Diversity Report rausgebracht hat und auch da ist nicht alles schon super und man sagt: Klasse! Haken an Diversity. 100 % erreicht. Wir sind schon beim nächsten Thema.

Sondern man ist sich bewusst, dass das Thema wahrscheinlich genauso lange bleiben wird, wie es das Unternehmen gibt und dass es auch dann immer eine Anstrengung geben muss, das zu machen. Und sie haben, diese Unternehmen, die das gut machen, vor allem Priorität für das Thema geschaffen. Und eine Priorität meine ich in Form von Ressourcen, Zeit, Geld und idealerweise nicht nur mit einer Person, die dann Diversity Officer Titel hat, sondern tatsächlich Entscheidungsbefugte ist, wirklich Dinge verändern kann im Unternehmen.

Catharina Goj:
Dazu passt eigentlich ganz gut meine nächste Frage. Denn im Rahmen des Christopher Street Day haben sich die Verkehrsunternehmen mit Gruppen und Wagen unter dem #öffisbunt an den Demos beteiligt. Ein wichtiges Zeichen in dem Fall nach innen und außen?

Alex Gessner:
Ja, auf jeden Fall. Auf jeden Fall. Der CSD ist natürlich eine Demonstration für Menschenrechte und keine Party. Und dann ist es wichtig, sich daran zu erinnern, dass es nicht Unternehmen waren, die Rechte für queere Menschen erstritten haben, sondern das waren queere Aktivistinnen, insbesondere Transpersonen und People of Color. Und das ist der Grund, warum es heute nicht nur Applaus gibt, wenn Unternehmen irgendwie auf CSDs gehen oder sagen wir haben jetzt ein Pride Produkt oder ein bestehendes Produkt, dass es diesen Monat in den Pride Farben da ist, da jubeln nicht alle.

Wenn es queere Netzwerke in den Unternehmen gibt und ganzjährige Bestrebungen, dann ist das wunderbar. Selbst wenn es das erste ist, was ein Unternehmen macht, finde ich das noch total in Ordnung. So in Sachen Queer Rights. Es darf nur nicht das Einzige sein. Gleichzeitig sehen wir eine Verschärfung im Diskurs, gesellschaftlich und politisch.

Wir sehen Rückschritte. Da können wir die USA nehmen und wir stehen jetzt bei – es ist der 25. Juli – 520 Gesetzesentwürfe, die eigentlich nur zum Ziel haben, queere Menschen vom sozialen, gesellschaftlichen Leben auszuschließen. Das sind verschiedene Gesetzesentwürfe. Da geht es um Schule, da geht es um Health Care, da geht es um Sport, da geht es um alles Mögliche.

Das heißt natürlich, jedes Zeichen ist da wichtig an der Stelle, das man setzt und sagt: Moment mal, wir stehen aber für eine Offenheit. Wir stehen dafür, dass bei uns einfach jede, jeder so sein kann, wie er/ sie/ es möchte. Und natürlich ist das, was Privates ist, in Deutschland ja auch immer noch so, dass man sagt: Nee, das hat auf der Arbeit nichts zu suchen.
Ja, das ist unheimlich privat. Das ist aber auch Teil meiner Identität. Und wenn ich mir dann fünfmal am Tag irgendwelche schwulenfeindlichen Witze anhören muss oder Sprüche, die irgendwie locker gemeint sind, dann ist das einfach uncool und unnötig. So deswegen gleichzeitig auch noch Angriffe gegen die Community, das ganze

Jahr über. Aber selbst auf dem CSD dieses Jahr in Hannover, letztes Jahr in München.

Von daher super, super wichtiges Zeichen. Jetzt müssen wir nur noch an einigen Stellen nachbessern, damit sich viele Menschen in Öffis auch sicher fühlen können und sicher sind.

Catharina Goj:
Perfekte Überleitung, denn jetzt möchte ich mich nämlich den Fahrgästen genauer widmen.

Verkehrsunternehmen bewegen Menschen. Das ist ihr Tagesgeschäft, ganz klar. Und jeder Mensch mit einem gültigen Ticket darf Bus und Bahn fahren, doch – du hast es gerade schon angedeutet – einige Menschen machen das nicht wegen verschiedener Erlebnisse, bei denen sie nämlich Diskriminierung erfahren haben und/ oder sogar angegriffen wurden. Und da, um die eigene Sicherheit zu gewährleisten, fahren sie nicht mehr mit den Öffis.

Hast du da Tipps für die Unternehmen, wie sie Bus und Bahn auch für ihre Kund*innen sicherer machen können?

Alex Gessner:
Ich habe mal so geguckt, was machen denn andere Unternehmen so? Was passiert in anderen Ländern? Was passiert außerhalb von Deutschland? Und vielleicht ist das eine oder andere eher interessant für uns in Deutschland.

Punkt Nummer 1 ist natürlich immer: Identifiziert, wer betroffene Personen sind und fragt die. Bindet die ganz aktiv ein in eine sichere Gestaltung für ihren Transportweg.
Wie kann eine Reise mit den Öffis für sie sicher aussehen? Und da gibt es natürlich wahnsinnig viele Menschen. Also ob das ist, dass besonders ein Unternehmen immer wieder auffällt mit Kontrolleuren, das sind jetzt Drittunternehmen, das ist nicht das Unternehmen selber. Aber wie das so ist, man steht dafür mit seiner Marke, wenn da was passiert.
Wenn ein Unternehmen immer wieder dadurch auffällig ist, dass Kontrolleure rassistisch und queerfeindlich unterwegs sind, dann ist das nicht unbedingt das Unternehmen, das ich auf dem CSD sehen möchte. Oder zumindest möchte ich dann auch lesen: Was ist der Maßnahmenkatalog, um das anders zu machen?

Wir haben schon über queere Menschen gesprochen. Wir haben schon migrierte Menschen gesprochen. Aber das sind natürlich nicht die einzigen Menschen, die ausgeschlossen werden oder die vielleicht noch nicht so mit bedacht werden, wie wir das in einer komplett inklusiven Welt gerne hätten.

Völlig egal, ob es da jetzt um Barrierefreiheit geht oder das Thema: Wie leicht kann ich überhaupt hier durch navigieren? Wie finde ich meinen Weg? Leichte Sprache und U-Bahnnetze… Ich weiß nicht.

Ich glaube, da kann man auch noch was machen und da gibt es also viel zu tun. Und genau das gilt es aber nicht alleine zu tun, sondern immer mit den Betroffenen und dann kommen auch bessere Sachen bei raus.

Trotzdem ein paar Impulse aus anderen Ländern. Es gibt Länder, die haben Frauenabteile in Metros und Bahnen. Genauso könnten das auch queere Abteile natürlich sein. Wir müssen jetzt nicht immer nur spezifisch auf Frauen denken. Es gibt es teilweise komplett den ganzen Tag, teilweise nur zu Stoßzeiten oder in Abendstunden. Also wenn die Sicherheit dann nochmal ein ganz besonderes Thema ist. Es wird in Japan gemacht, das wird in Dubai gemacht. Ich meine, das wird sogar in Österreich schon gemacht und ein paar Städten in der Türkei. Also das scheint ein System zu sein, das länderübergreifend ganz gut funktioniert und an der Stelle eben einfach dafür sorgt, dass hoffentlich weniger Diskriminierung passiert.
So ein richtiger Garant ist es nicht und das ist zusammen mit Prävention auch das

einzige, was man eigentlich vorher machen kann.
Viele andere meiner Vorschläge sind reaktiv, aber ich will sie dir trotzdem erzählen.

Prävention - Was kann man machen?
Man kann natürlich einfach dafür sorgen, dass die Leute verstehen, was sind überhaupt so unsere Werte? Was ist für uns in Ordnung und was nicht? Muss gerade gucken, wo war das? Ich glaube, es war in Paris, dass ich kurz zu meiner Quelle gucken... Es war Barcelona, es war Barcelona. ´tschuldigung... und zwar hat, was weiß ich, wie man es ausspricht, die Mobilitätsverantwortlichen in Barcelona haben sich einen ganzen Maßnahmenkatalog überlegt, wie sie Sicherheit erhöhen können, aber auch, wie sie überhaupt Awareness dafür schaffen können. Das ist zwar schade, aber offensichtlich muss manchen Menschen gesagt werden: Bitte greife einfach niemanden an. Niemanden! Egal, wie der aussieht. Egal, was eine Person trägt oder oder macht oder anhat.

Die haben dann Beschwerde-Kanal, die haben verstärkte Videoüberwachung und die haben wahnsinnig viel investiert in Präventionstraining für ihr Personal zur Erkennung und Abwendung von queerfeindlichen Verhaltensweisen. Und das könnte man jetzt natürlich auch übertragen auf rassistische Strukturen, auf sexistische Strukturen usw. und so fort. Die haben noch mal ein komplett neues Beleuchtungskonzept sich überlegt und das klingt - Ich habe das mal mit einem Freund von mir besprochen und er hat das überhaupt nicht verstanden. Der war so, wie Beleuchtung? Aber das ist ein Thema, das ist total ein Thema, wie sicher ich mich wohlfühlen kann, wenn ich sehe, wer da ist, sehe wo mein Weg ist, sehe, wer da noch so ist und ob ich vielleicht einen anderen Weg rausnehmen möchte.

Ja, und dann haben die halt noch jede Menge Sensibilisierungskampagnen gefahren und die ganzen U-Bahnhöfe beklebt mit unterschiedlichsten Sachen, die eben zeigen sollten: Hey, bei uns soll jeder sicher sein, jeder und jede. Das finde ich also auch eine ganz, ganz fantastische Geschichte, die man präventiv machen kann.

Jetzt kommen wir zu den eher bisschen reaktiven Sachen. Es gibt etwas, das nennt sich Crow- Mapping bzw. so Meldesysteme und da kann man in Apps auf, manchmal sind es Webapps, manchmal sind das interaktive Tools, die man nutzen kann, gibt es in mehreren Ländern, kann man markieren, wo sind Hotspots für Gewalt, für diskriminierende Übergriffe, wo ist vielleicht schon mal was passiert. Also sprich, welchen Weg nehme ich dann vielleicht woanders raus?

Das wird teilweise auch ausgewertet.

Ich weiß, es gibt das Berliner Register. In Berlin wird das tatsächlich gemacht. Sie verfolgen diese Diskriminierungserfahrungen in der Stadt und werten diese pro Bezirk aus. Und das ist natürlich was total reaktives, es ist dann schon passiert.
Das verhindert jetzt nicht, dass Dinge sicher oder unsicher sind, aber es gibt mir zumindest ein Gefühl von: Okay, ich habe Informationen darüber, dass vielleicht der Ausgang immer sonntags um 18:00 Uhr nicht gerade der Beste für mich ist und ich gehe woanders hin. Also es geht ein bisschen um Transparenz an der Stelle einfach.

Dann etwas, wovon wir alle, also wir profitieren sowieso, wie immer, alle von allem. Nicht nur die Betroffenen, sondern auch die meist nicht Betroffenen profitieren von besser ausgeleuchteten Wegen, leicht verständliche Informationssysteme, am liebsten multimedial. Und dann heißen die U-Bahnstationen halt nicht, ich weiß nicht, Straße, schlag mich tot und dies und das, sondern die heißen so wie ein sichtbares Item in der städtischen Umgebung, ein Denkmal oder so was.

Vor allem aber höre ich nicht nur die Ansage vielleicht über einen Lautsprecher, sondern ich habe auch noch andere Möglichkeiten, wie mir Informationen zugespielt werden, ob es jetzt um Navigationshilfe, Ausgänge usw. und so fort geht.

Denn nicht jeder Mensch kann sehen, nicht jeder Mensch kann hören. Und wie navigiere ich die Öffis, wenn ich das nicht kann? Natürlich gibt es auch da schon längst Apps für. Auch die kann man aber besser integrieren oder kann sich überlegen, was können wir denn zusätzlich machen?

Und mein letzter Tipp ist jetzt für eine etwas kleinere Gruppe als die bisher angesprochenen. Also sprechen wir nicht von Frauen, die grundsätzlich unsicher sind in bestimmten Situationen, sondern wir sprechen von Personen mit Autismus. Da gibt es eine ganz tolle App. Ich hoffe, ich spreche sie richtig aus. Ich habe die bisher nur auf Englisch gefunden: Aubin. Und zwar hat die etwas, das ist eine sensible Routenplanungstechnologie. Also das speichert ab, welche Präferenzen du hast. Zum Beispiel: Hey, für mich ist Lautstärke nicht so schlimm, aber für mich ist es schlimm, wenn da richtig viele Leute sind oder wenn vielleicht das Licht die ganze Zeit flackert. Das produziert einfach jede Menge Stress, die wir uns gar nicht vorstellen können als neurotypische Menschen.

Und hat auch so eine Notruffunktion, mit der man ganz schnell einen Anruf auslösen kann, zum Beispiel zu den Eltern oder wer auch immer so ein bisschen der, der safe space für einen ist. Und das ist natürlich das fantastische Entwicklung, die die Technologie da bietet. Ich glaube, da geht es auch in Deutschland durchaus noch mehr.

Catharina Goj:
Ich musste gerade bei deinen Ausführungen noch an zwei Podcastfolgen von uns denken. Und ich glaube, für diejenigen unserer Hörerinnen und Hörer, die die noch nicht kennen. Es gibt eine Folge zum Thema Beleuchtung und wie man sich da sicher fühlt. Da geht es eher um Frauen, und zwar die Folge, die Nummer weiß ich gerade nicht auswendig, aber „Geschäftsfrau im Zug". Und da haben wir darüber gesprochen, wie sicher und auch baulich die Züge geeignet sind für uns Frauen. Es geht um Gepäckablage, aber eben auch: Wie sicher fühle ich mich am Bahnhof, wenn ich aus dem Zug aussteige? Und zum Thema „Barrierefreiheit" gibt es eine wunderbare Folge, wo es um barrierefreie visuelle Kommunikation geht. Gerne nachhören. Wer die Folgen noch nicht kennt, der ging noch ein bisschen näher auf die Themen rein, die grade angesprochen wurden.

Zum Abschluss habe ich noch ein Zitat aus einem anderen Podcast mitgebracht, das ich neulich gelesen habe. Und das fand ich ganz cool zu unserem Thema. Denn dort wurde gesagt: „Diversität ist ergebnisrelevant. Wenn sie dazu führt, dass unangenehme Fragen gestellt werden." Unterschreibst du das?

Alex Gessner:
Ja, total. Für einen Schritt weitergehen und sagen Diversität, die nicht unangenehm ist, ist nur Marketing okay. Diversität ist ja auch einfach. Also viele, viele Unternehmen haben sich ja so Diversity Management auf die Fahne geschrieben und meinen damit vielleicht ein bisschen was anderes. Es ist auch total egal, wie man es nennt, aber Diversität existiert einfach. Die ist jeden Tag, egal wo wir hingehen, egal was das Diversitätsmerkmal ist. Diversität ist. Da muss man auch nichts managen.

Was man managen muss oder sollte, ist das Thema der Chancengleichheit oder Chancengerechtigkeit. Wie kann ich die gewährleisten und der wirklichen Integration? Das klingt natürlich nicht so cool, wie Diversitymanagement, aber dem würde ich komplett zustimmen. Hoffentlich sind nicht nur die Fragen unangenehm, sondern auch die Diskussionen, die danach

entstehen, weil nur dann haben wir wirklich auch neue Diskussionen.

Wir sprechen vielleicht über Machtverteilung war so ein großes Wort in dem Kontext, aber hauptsächlich sprechen wir über Perspektiven, die es vorher auch schon gab, aber die vorher nicht mit einbezogen wurden oder sogar schlimmer absichtlich ausgeschlossen wurden. Und sagst es gerade, ihr habt in anderen Podcastfolgen da auch noch mal tiefer in die Themen reingeschaut.

Wenn sich das audiovisuelle System oder Konzept der Öffis dahingehend verändert, dass es für mehr Personen accessible, zugänglich ist, dann gewinnen wir alle. Also ich weiß nicht, wie oft ich vor irgend so einer Map stehe und 1000 Fragezeichen habe, besonders wenn es schnell gehen muss. Ist das jetzt dieses Gleis oder das andere? Keine Ahnung. Das fährt nach Hunter Hitzelhausen und das da fährt nach Obergewichtshausen und was weiß denn ich, was die richtige Richtung ist?

Und das ist so das Allerwichtigste bei Diversität. Das fühlt sich oft für die Leute so an wie: Jetzt wird mir was weggenommen, weil noch mehr Leute am Tisch sitzen. Aber es ist eine Bereicherung an Perspektiven und vor allem an Lösungen in einer großen globalen Welt, in der wir ja auch leben.

Es ist völlig stumpf zu denken, wir könnten für all diese unterschiedlichen Menschen, die auf der Welt existieren, Lösungen finden, wenn die gleichen, wen habe ich vorhin gesagt Uwe, der arme Uwe, der Manfred kriegt es jetzt mal ab, wenn wir die gleichen zehn Manfreds, die alle in ähnlichen Hintergrund haben und vielleicht auch noch alle das gleiche Geschlecht und ein ähnliches Alter, wenn die zusammen in einem Raum sitzen und sich Lösungen überlegen. Da kommen wir natürlich nicht weit. Und Diversität ist eine wahnsinnige Bereicherung, vor allem, wenn wir dann alle richtig gut verstehen, welche Bahn wir nehmen müssen.

Catharina Goj:
Genau. Also Barrieren abbauen, das hilft am Ende allen. Kann ich gerne noch mal an dieser Stelle betonen.
Unsere Zeit ist leider um. Ich glaube, ihr könnt noch ein bisschen weiter quatschen, aber das tun wir dann auf dem Personalkongress. Liebe Alex, vielen Dank, dass du heute da warst und uns ganz viel Lust auf das Thema des diesjährigen Personalkongresses vom 13. bis zum 15. September in Bonn gemacht hast. Bis dahin alles Gute!

Alex Gessner:
Vielen Dank für die Einladung. Ich freue mich tierisch auf den Personalkongress und ihr könnt euch freuen auf viele tolle neue Beispiele und Ideen, wie man Dinge gut machen kann.

Outro:
Bei Fragen und Anmerkungen sind wir unter podcast@vdv-akademie.de erreichbar.