

## Podcast-Transkript „All Inclusive“

### Staffel 2, Episode 4: Laura Gehlhaar

**Laura Gehlhaar:** Inklusion bzw. Inklusion umzusetzen, der Prozess von Inklusion ist Arbeit. Und vor allem bedeutet das Arbeit an sich selbst und Konfrontation mit sich selbst und seinen blinden Flecken, Privilegien. Denn das tut weh. Das ist einfach so. Aber ich finde das ziemlich schön, dass es immer Hoffnung gibt und das versuche ich auch anderen zu vermitteln. Es gibt Lösungen, die gibt es.

**Einspieler Ninia LaGrande:** Wir alle haben unsere Träume, Wünsche, Ängste und Herausforderungen im Leben. Doch bei weitem nicht die gleichen. Was beschäftigt Menschen, die andere Erfahrungen gemacht haben als ich? Was macht sie aus? Wofür kämpfen sie und was können wir von ihnen lernen? Willkommen bei "All Inclusive", dem Podcast der Aktion Mensch. Ich bin Ninia LaGrande und ich darf mich auch in dieser Staffel wieder mit lauter spannenden Persönlichkeiten über Inklusion, Vielfalt und Chancengleichheit unterhalten. Denn, dass wir als Gesellschaft noch lange nicht da sind, wo wir sein sollten, ist uns glaube ich fast allen klar. Also, los geht's.

**Ninia LaGrande:** Mein heutiger Gast ist Laura Gehlhaar. Laura hat Sozialpädagogik und Psychologie studiert und eine Mediations- und Coaching-Ausbildung gemacht. Heute arbeitet sie als Autorin, Beraterin und Coach. Laura berät Unternehmen und hält Vorträge über Inklusion und Barrierefreiheit. 2016 erschien ihr Buch mit dem schönen Titel "Kann man da noch was machen?" Sie sagt selbst, "...um sicherzustellen, dass Dienstleistungen, Produkte und Programme die unterschiedlichsten Bedürfnisse des Menschen erfüllen, müssen Unternehmen so vielfältig sein wie die Welt selbst". Deshalb wollte ich von ihr wissen: "Laura, wie werden Unternehmen denn diverser?" Und, so viel kann ich verraten, ein bisschen anstrengen muss sich die Wirtschaft dafür schon noch. Aber es gibt viele Schritte, die Arbeitgeber\*innen auf einen guten, inklusiven Weg führen können. Warum das überhaupt so wichtig ist und wie Laura arbeitet, das hört ihr jetzt. Viel Spaß!

**Ninia LaGrande:** Hallo Laura, ich freue mich sehr. Wie geht es dir?

**Laura Gehlhaar:** Hallo! Ich finde es so schwierig, diese Frage zu beantworten in letzter Zeit oder seit einem Jahr. Also, geht - irgendwie. (lacht)

**Ninia LaGrande:** Ja, ich fühle es. Wann hast du zuletzt mit den Augen gerollt?

**Laura Gehlhaar:** Um, bei der Frage: Wie geht's dir? (beide lachen) Und als mein Freund eben die Spülmaschine angemacht hat. (lacht)

**Ninia LaGrande:** Oh nein.

**Laura Gehlhaar:** Obwohl ich ihm das vorher irgendwie schon sechs Mal gesagt habe, dass ich jetzt gleich eine ganz wichtige Podcast-Aufnahme habe. Ja, aber irgendwie, wir sind alle hier nicht mehr so richtig mental anwesend.

**Ninia LaGrande:** Ja. Ich spiele am Anfang immer so ein kleines Spiel und ich würde gerne mit dir das "Entweder, oder"-Spiel spielen. Also du antwortest dann am besten nur mit einer von den zwei Sachen.

**Laura Gehlhaar:** Muss ich mir dafür einen Shot daneben stellen? Ist das ein Trinkspiel?

**Ninia LaGrande:** Ja, gut wäre das, ja. Okay: Instagram oder Twitter?

**Laura Gehlhaar:** Instagram.

**Ninia LaGrande:** Legenden von Andor oder Flügelschlag?

**Laura Gehlhaar:** Legenden von Andor.

**Ninia LaGrande:** Das ist jetzt so ein bisschen ... ich glaube, das müssen wir kurz erklären. Das sind zwei Gesellschaftsspiele und ich weiß, dass du Legenden von Andor total gerne spielst und ich spiele gerne Flügelschlag. Deswegen habe ich diese beiden Sachen mit reingenommen.

**Laura Gehlhaar:** Ich weiß auch überhaupt nicht, was Flügelschlag ist. Ich habe keine Ahnung.

**Ninia LaGrande:** Das ist auch ein Spiel, wo es darum geht, möglichst viele Vögel zu sammeln.

**Laura Gehlhaar:** Toll, das ist ja, das ist ja richtig, richtig spannend. Bei Legenden von Andor muss man Burgen befreien, Abenteuer bestehen, segeln, Monster bekämpfen. (lacht).

**Ninia LaGrande:** Nicht schlecht. Sushi oder Ramen?

**Laura Gehlhaar:** Uh, im Sommer Sushi, im Winter Ramen.

**Ninia LaGrande:** Frauenquote oder freiwillige Selbstverpflichtung?

**Laura Gehlhaar:** Unbedingt Gleichberechtigung. Egal in welchem oder mit welchen Mitteln, Gleichberechtigung.

**Ninia LaGrande:** Berlin oder Mexiko?

**Laura Gehlhaar:** Ah, Mexiko.

**Ninia LaGrande:** Schreiben oder sprechen?

**Laura Gehlhaar:** Im Moment eher schreiben. Weil ich mir da länger Gedanken machen kann oder dafür dann mehr Zeit in Anspruch nehmen kann oder mir nehmen kann, um sie dann zu äußern.

**Ninia LaGrande:** Wein oder Longdrinks?

**Laura Gehlhaar:** Unbedingt Longdrinks, weil von Wein kann ich nicht schlafen. Mein Herz fängt dann an zu rasen und ich liege, wie heißen die - wie so ein Duracell Häschen - im Bett und deshalb unbedingt Longdrinks. Oder Likörchen.

**Ninia LaGrande:** Party oder Netflix?

**Laura Gehlhaar:** Party. Oh Gott, ich vermisse es so. Wenn ich das schon höre. Oh, ich vermisse es unglaublich. Mein Freund und ich, wir können gut feiern, auch hier bei uns zuhause, zu zweit. Aber ich vermisse auch einfach Menschen. Oh, wer hätte gedacht, dass ich das mal sage. Ich vermisse Tanzen, Schwitzen, laute Musik, Konzerte. Oh ja.

**Ninia LaGrande:** "Ich vermisse Schwitzen". Berlin oder Düsseldorf?

**Laura Gehlhaar:** Wenn ich in Berlin bin, Düsseldorf. Und wenn ich in Düsseldorf bin, Berlin, komischerweise. (beide lachen)

**Ninia LaGrande:** Okay, wir haben eben schon kurz darüber gesprochen. Du warst letztes Jahr in Mexiko, auch in den USA und du reist sehr gerne. Worauf musst du achten, bevor du eine Reise buchst?

**Laura Gehlhaar:** Dass vor allem die Unterkunft, wo ich wohnen werde für eine Zeit, barrierefrei ist oder zumindest für mich zugänglich ist. Also ich bin ja Rollstuhlfahrerin und natürlich muss sie nicht komplett barrierefrei sein. Ich brauche jetzt kein Blindenleitsystem oder so, aber ich brauche unbedingt eine stufenfreie Unterkunft und eine Dusche, die ebenerdig ist. Ansonsten habe ich, glaube ich, nicht so viele Ansprüche. Also ich glaube, ich kann mich auch in fremden Unterkünften ganz gut zurechtfinden. Also, um das vielleicht kurz zu erklären: Ich habe ja immer so meine Tagesabläufe hier bei mir in der Wohnung, habe mir alles so zurechtgestellt, wie ich es eben brauche, dass ich eben auch gut alleine klarkomme. Und das ist wie so eine Choreographie, die ich dann mit der Zeit gelernt habe und wenn ich in einer anderen Umgebung bin, muss ich eine neue Choreografie lernen.

Und das klappt hier und da ganz gut. Aber je nachdem, mit wem ich verreise, weiß die Person oder wissen die Personen das auch immer, dass ich hier und da Unterstützung vielleicht auch brauche.

**Ninia LaGrande:** Wohin möchtest du als erstes reisen, wenn es wieder für alle möglich sein wird?

**Laura Gehlhaar:** Ich glaube, es zieht mich grade am meisten in die USA. Ich war Ende 2019 für längere Zeit dort, in Colorado. Ich bin mit meinem Bruder dorthin geflogen, weil mein Freund dort gewandert ist, ein halbes Jahr lang, und wir uns dann dort getroffen haben, sozusagen. Und ich habe mich, ich war auch nicht das erste Mal in den USA, aber ich habe wieder für mich gemerkt, dass die USA vor allem eine Umgebung für mich ist, in der ich mich sehr, sehr frei und unabhängig bewegen kann als Rollstuhlfahrerin. Und ich habe gemerkt, dass ich wirklich nach ein paar Tagen mich auf einmal ganz anders im Straßenverkehr bewegt habe, was mein Selbstbewusstsein anging. Also, wenn man sich vorstellt, dass man ganz spontan entscheiden kann, welche Orte man so besuchen möchte, wie z.B. ein Restaurant, eine Bar, ein Museum etc., und man da wirklich frei in dieser Entscheidung ist und sich keine Gedanken machen muss, "Komme ich da rein? Ist da eine rollstuhlgerechte Toilette?", das ist auch immer ganz wichtig für mich, dann macht das etwas mit dir. Dann habe ich gemerkt, bei mir, es hat mein Selbstbewusstsein total gestärkt und ich habe mich sehr, ja, so gleichauf mit allen anderen gefühlt. Und ich konnte auf einmal die Orte auswählen, die ich besuchen wollte. Und hier in Deutschland suchen die Orte für mich aus, ob ich sie besuchen darf oder nicht. Und das hat mir in den USA ein wirkliches Gefühl von Freiheit und Gleichberechtigung gegeben. An dieses Gefühl, was ich dort hatte oder was sich dort entwickelt hat über die Wochen, wo ich da war, das vermisse ich richtig. Und das brauche ich sehr schnell endlich mal wieder. Und gerade denke ich, dass ich das dort in einem Land bekommen kann, wo ganz einfach starke Antidiskriminierungsgesetze für Menschen mit Behinderungen dafür sorgen, dass sie mehr Gleichberechtigung erfahren, als hier in Deutschland. Und deshalb, meine Antwort ist die USA.

**Einspieler Ninia LaGrande:** Schon 1990 trat der Americans with Disabilities Act, kurz ADA, als Bundesgesetz in den USA in Kraft. Der ADA verbietet die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen durch Unternehmen und staatliche Institutionen. Bei der Einstellung, am Arbeitsplatz, bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Das heißt, es ist in den USA schlicht illegal Menschen mit Behinderung zu diskriminieren. Das gilt auch für öffentliche Transportmittel, Unterkünfte oder im Bereich Kommunikation - also in vielen wichtigen Lebensbereichen, vor allem in Lebensbereichen, in denen wir in Deutschland noch weit entfernt sind von gesetzlichen Vorschriften zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Geschweige denn, deren Umsetzung. Nur ein kleines Beispiel aus dem Alltag: Geschäftslokale sind nicht verpflichtet Zugang für alle zu ermöglichen,

obwohl es in vielen Fällen ein Leichtes wäre, dies z.B. über eine mobile Rampe zu lösen.

**Ninia LaGrande:** Ich habe auch das Gefühl, als ich vor ein paar Jahren nach Kanada und in die USA gereist bin, dass diese viel stärkeren Antidiskriminierungsgesetze nicht nur darauf wirken, dass es bauliche Änderungen und so weiter gibt, sondern dass es eben genau das ist, was wir hier in Deutschland immer predigen. Dass sich das am Ende auch gesellschaftlich und sozusagen auf die sogenannten "Barrieren im Kopf" auswirkt. Denn ich hatte das Gefühl, dass die Leute auch mir persönlich ganz anders begegnen, auf einer ganz anderen Ebene begegnen. War das bei dir auch so?

**Laura Gehlhaar:** Richtig. Ja, total. Ich merke, und das geht wieder so in die Richtung, dass mein Selbstbewusstsein so eine kleine Explosion nach außen hin erfahren hat, war, ich bin überall reingegangen, ganz selbstverständlich und gehörte auch in dem Moment einfach da hin. Ich habe überhaupt nicht angezweifelt, ob ich hier sein darf oder nicht. Und hier in Deutschland habe ich das. Ich bekomme automatisch einen Anflug von schlechtem Gewissen, wenn mir jemand eine Rampe vor eine Stufe legen muss, oder mir eine Tür aufhalten muss oder mir sagen muss "Nee, sorry, hier geht leider nicht", weißt du? Also, das macht einfach was mit einem. Und das ist ganz, ganz schlimm, wenn man einmal die andere Seite erfahren hat. Also spricht die Seite, wie es eben ist, wenn man sich um solche Dinge, wie Barrierefreiheit, keine Gedanken machen muss.

**Ninia LaGrande:** Laura, wenn Leute von Diversität in Unternehmen sprechen, das ist gerade eh so ein Thema, was überall en vogue ist sozusagen, da geht es für mein Empfinden oft nur darum, mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen. Ist das auch dein Eindruck?

**Laura Gehlhaar:** Ja, unbedingt. Ich glaube, dass der Begriff Diversität generell sehr oberflächlich, vielleicht sogar missbräuchlich, behandelt wird oder eingesetzt wird und verstanden wird auch. Besonders in Unternehmenskulturen. Dass aber alleine, wenn wir jetzt bei der Frau bleiben oder uns das Merkmal "Geschlecht" vorknöpfen, dann machen sich automatisch unglaublich viele neue Merkmale auf. Also eine Frau kann unterschiedlich alt sein, kann unterschiedliche sexuelle Orientierungen haben, nicht behindert sein, behindert sein, schwarz sein etc. etc. und diese ganzen Intersektionalitäten sind einfach noch nicht wirklich auf dem Radar, vor allem von Unternehmen, wenn es um Diversität und/oder Inklusion geht. Also ich merke das auch sehr schnell bei Anfragen. Also wenn bei mir zum Beispiel Anfragen reingehen, wo sich Unternehmen, ja, in Richtung Diversität neu aufstellen wollen oder weiterentwickeln wollen, dass dann eben auch schon der Gedanke natürlich ist "Okay, wir haben ja die Frau Gehlhaar und die hat eine Behinderung, dann kann die uns über Behinderungen eine Menge erzählen". Und ja, das kann ich, auf jeden Fall. Aber auch Behinderung an sich bringt nochmal zusätzlich so viele Merkmale mit

sich, so viel Intersektionalitäten, die man dann eben auch automatisch vielleicht eher nicht auf dem Schirm hat, die aber unbedingt mit bedacht werden müssen, damit Gleichberechtigung oder zumindest ein "diskriminierungsfreies" - in Anführungsstrichen, denn davon sind wir auch noch sehr weit entfernt - Umfeld in Unternehmen stattfinden kann.

**Ninia LaGrande:** Hast du das Gefühl, das wird auch von den Medien so gespiegelt? Also dass es da so eine Art Aufmerksamkeits-Range gibt, so: Weiße Frauen in Führungspositionen sind most wanted und alles andere wird irgendwie so ein bisschen vergessen.

**Laura Gehlhaar:** Ja, auf jeden Fall. Ich beobachte das auch, wenn es um das Thema Behinderung geht, dass auch da eher Personen mit Behinderung gefragt sind bzw. auch als Tokens benutzt werden, also als sozusagen Vorzeigefiguren benutzt werden, die zwar behindert sind, aber dann auch bitte nicht zu behindert sind, weißt du? Also das ist dann eben... Also ganz klar, die meisten Menschen verbinden mit Behinderung oder Barrierefreiheit einen Rollstuhl. Ja, in den meisten Köpfen ist das die aller allererste Assoziation, wenn es darum geht. Und ein Rollstuhl, so wie ich ihn vielleicht habe, also ich habe einen manuellen Rollstuhl, ohne Elektronik, ist da noch - und ich breche das jetzt vielleicht sehr hart runter - aber es ist dann noch so zu verkraften. Ja? Das kann man sich noch angucken, das tut nicht so weh.

**Ninia LaGrande:** Das hat man schon mal gesehen.

**Laura Gehlhaar:** Genau, das hat man schon mal gesehen. Man hat dann auch nicht ein allzu schlechtes Gewissen dieser Person gegenüber. Wenn es dann um einen Elektrorollstuhl geht oder um eine Person im Elektrorollstuhl, ah, dann ist es ja automatisch dieser Gedanke "Dieser Person geht das auf jeden Fall schlechter oder muss es ja schlechter gehen, als einer Person, die in einem kleinen, schicken, manuellen Rollstuhl sitzt" usw. Solche Gedankentüren gehen dann auf. Und das ist dann eben auch sehr sehr schade. Und dort gegenzuarbeiten bzw. Wege zu finden, wie man solche Gedanken ein bisschen neutralisiert, das ist dann eine schwierigere Aufgabe. Weil wir so fest in unseren Köpfen verankert haben, was Geschichten über behinderte Menschen angeht. Also, wie diese Leben auszusehen haben. Es kursieren so viele Mythen und Annahmen und Vorurteile über behinderte Menschen, die sich vor allem nichtbehinderte Menschen erzählt haben, irgendwann mal, und als normal angesehen haben, irgendwann. Und da muss man als behinderte Person genau gegen dieses Narrativ irgendwie immer ein Stückweit ankämpfen, damit sich das irgendwie verändern kann und neu erzählt werden kann. Und das ist eine sehr, sehr, sehr schwierige und auch sehr belastende Aufgabe, weil diese Aufgabe bei behinderten Menschen leider selbst in der Verantwortung steht. Noch. Und ja, das ist dann nicht immer leicht.

**Ninia LaGrande:** Inzwischen gibt es ja in vielen Unternehmen interne Beauftragte für Vielfalt und Diversität. Heißt immer mal so ein bisschen anders. (Laura lacht) Ist das hilfreich aus deiner Sicht?

**Laura Gehlhaar:** Eeehhh, ja. (beide lachen)

**Ninia LaGrande:** Jetzt habe ich die Büchse der Pandora geöffnet. So hört sich das gerade an.

**Laura Gehlhaar:** Ja, es ist irgendwie auch so ein bisschen... Es ruft verschiedene Emotionen bei mir auf. Das eine ist so ein bisschen Verzweiflung, die aber auch ein bisschen auf Wut basiert. Ja klar, es gibt in großen oder mittelständischen Unternehmen oft Inklusions-/Diversitätsbeauftragte. Das sind dann meistens auch irgendwie Jobs, die dann als allererstes auch abgeschafft werden, sobald es dem Unternehmen in irgendeiner Art und Weise finanziell nicht mehr so gut geht. Deshalb kann man immer ganz gut daraus erkennen, wie wichtig oder welche Stellung so ein Job eigentlich hat. Aber, wenn ich mir die Leute dahinter ansehe, die diese Stellen besetzen, dann sind das eben meistens weiße, nicht behinderte Männer, aber auch Frauen, die diese Positionen innehaben. Und ich freue mich immer, wenn ich dann irgendwie lese "Ja, hier Unternehmen XY hat eine oder einen Inklusionsbeauftragten hier sitzen" und dann denke ich immer "Ah ja, cool, das finde ich super". Und dann schaue ich mir diese Person an und denke mir "Ah nee, das finde ich jetzt doch nicht mehr so super". Weil ich auf einmal sehe "Hm, also was berechtigt diese Person in dieser Stellung zu sein und diesen Job auszuüben? Und warum ist das nicht zumindest eine Person, die selbst von irgendeiner Art Diskriminierung betroffen ist?" Genau. Und dann finde ich das immer wieder ein bisschen schwierig. Und um ein Beispiel zu nennen, wo ich sehr schnell merke: Okay, wir stoßen hier immer wieder an Grenzen oder an Mauern, wo es auch einfach gedanklich nicht wirklich weiter geht, ist, wenn ich mit solchen Leuten in Diskussionsrunden sitze oder zusammenarbeite in irgendeiner Art und Weise und ich dann eben sehe: Ja okay, die Person weiß, es gibt irgendwie behinderte Menschen und die Person weiß auch, es gibt auch unterschiedliche Behinderungen, die vielleicht dann eben auch noch unterschiedliche Ansprüche oder Bedürfnisse haben, auf die man hier im Unternehmen eingehen sollte/könnte, aber alles darüber hinaus hat diese Person dann eben auch nicht auf dem Schirm. Alleine deswegen, weil sie die eigenen Erfahrungswerte nicht mitbringt. Und das macht einfach einen kompletten Unterschied, ob du selbst von Diskriminierung betroffen bist, in irgendeiner Art und Weise. Egal, was für ein Merkmal dem vorausgeht, macht es einfach einen Unterschied, wie die Person arbeitet, wie die Person denkt, wie die Person nach Lösungen sucht, um eine vielleicht diversere Unternehmenskultur im eigenen Unternehmen aufrecht zu erhalten und vor allem auch nachhaltig zu erhalten und daran zu arbeiten im Team. Man merkt das einfach. Und dann, ja, muss ich ehrlich sagen, ärgere ich mich oft, denn, wenn ich mir dann noch die Arbeitslosenquote von behinderten Menschen selbst anschau, die sehr hoch ist und wie viele Menschen

mit Behinderung für diesen Job eigentlich wunderbar geeignet sind, vielleicht sogar überqualifiziert sind und sie dort eben nicht in solchen Positionen sitzen. Dann, ja, dann ärgert es mich.

**Ninia LaGrande:** Ja. Es gibt ja die sogenannte Ausgleichsabgabe für Unternehmen (Laura lacht), (für Unternehmen, die) keine oder, genau, zu wenig Menschen mit Behinderungen beschäftigen, eine Strafe zahlen müssen. Das war auch schon öfter Thema hier in diesem Podcast. Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung, Jürgen Dusel, hat erst vor kurzem nochmal darauf gepocht, diese Ausgleichsabgabe zu erhöhen. Hältst du das für eine wichtige Maßnahme?

**Laura Gehlhaar:** Nein. (Ninia lacht) Ehrlich gesagt nicht.

**Ninia LaGrande:** Sondern?

**Laura Gehlhaar:** Ich weiß auch nicht, inwieweit ich da alleine stehe, aber ich glaube nicht, dass sich damit, mit einer Erhöhung dieser sogenannten Ausgleichsabgabe, irgendetwas ändern wird. Denn für Unternehmen wie Thyssen-Krupp oder Lufthansa etc., für solche Unternehmen macht es keinen Unterschied, ob sie eine Ausgleichsabgabe von 200-300 Euro im Monat zahlen, damit sie keine behinderten Menschen einstellen müssen oder eine Ausgleichsabgabe von 2.000, 3.000 oder auch 10.000 Euro im Monat zahlen. Das ist für die ein Pups. Und deshalb glaube ich, dass wir anders an dieses Thema rangehen müssen. Ohne eine Sanktionierung ins Leben zu rufen, wo sich andere irgendwie ins Fäustchen lachen. Und ich finde auch immer diesen Beigeschmack sehr, sehr seltsam. Dass, nehmen wir an, ich bin in einem Unternehmen oder sitzt da als behinderter Frau in einem Unternehmen, in einem großen Unternehmen, und habe immer im Hinterkopf "Ja, okay. Ich arbeite hier und jetzt müssen die diese große oder erhöhte oder kleinere Ausgleichsabgabe nicht zahlen, weil ich hier sitze". Also ich finde das immer so, es hat irgendwie einen ekelhaften Beigeschmack und ich möchte eigentlich in diesem Unternehmen arbeiten, weil ich Leistung zeigen kann und ich auch Geld einbringe für dieses Unternehmen, durch meine Arbeit, durch meine Expertise. Das ist für mich auch der Gedanke zur Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung.

**Einspieler Ninia LaGrande:** Ausgleichsabgabe. Dieses Stichwort haben wir hier schon öfter erklärt. Aber für alle, die das erste Mal zuhören, ganz kurz: Unternehmen in Deutschland sind dazu verpflichtet, je nach Anzahl der Angestellten, einen gewissen Prozentsatz mit Menschen mit Behinderung zu besetzen. Machen sie das nicht, müssen sie die sogenannte Ausgleichsabgabe zahlen. Das sind bisher sehr kleine Summen, die man als Unternehmen sicher schnell mal zahlt, als sich mit der Alternative, nämlich tatsächlich bezahlte Arbeitsplätze zu schaffen, beschäftigen zu müssen.



**Ninia LaGrande:** Hast du vielleicht Maßnahmen im Kopf, wie es anders funktionieren könnte? Gibt's eine Möglichkeit mit Belohnungen zu arbeiten? Da muss ich immer direkt an mein eigenes Kind denken, so nach dem Motto: Hier hast du ein Bonbon dafür, dass du dieses und jenes gemacht hast, dass du Menschen mit Behinderung eingestellt hast. Das kann ja auch nicht der Weg sein, oder?

**Laura Gehlhaar:** Nein, das sehe ich auch so. Also ich finde weder Belohnungen noch Sanktionen in irgendeiner Art und Weise da besonders hilfreich. Also ich bin eine große Freundin davon, dass wir Probleme wirklich an der Wurzel packen und Ursachen aufzeigen und dort irgendwie kämpfen und Strukturen neu aufstellen, als irgendwelche Symptome immer nur zu bekämpfen. Und da denke ich mir dann ganz einfach, dass Inklusion einfach am Anfang anfängt - im Kindergarten, in der inklusiven Beschulung, an Regelschulen etc. Und man nicht, sobald eine Behinderung oder eine Erkrankung diagnostiziert wird bei einem Kind, dass der Lebensweg dieses Kindes schon in einer gewissen Bahn verlaufen wird, die man von hier bis Ende hin schon überblicken kann. Wenn wir es schaffen, dass Behinderte und Nichtbehinderte von Anfang an miteinander aufwachsen, miteinander lernen, spielen, die Ausbildung machen, leben, Partnerschaften eingehen, Freundschaften eingehen, dann haben wir schon mal für eine gewisse Selbstverständlichkeit gesorgt, die sich durch das behinderte und nichtbehinderte Leben einfach durchziehen wird. Ich arbeite zum Beispiel mehrmals im Jahr in London und bin mehrmals im Jahr dort (also vor Corona). Und jedes Mal, wenn ich da bin und das sind ja dann nur kleine Einblicke, da war ich dann teilweise wirklich nur zwei Tage da oder auch nur einen ganzen Tag da, aber ich gewinne trotzdem Eindrücke, wie Menschen, die Rollstuhl fahren, ältere Menschen, die bewegen sich anders. Die huschen nicht irgendwie so durch die Menschenmasse, die sind präsent. Die gehen erhobenen Hauptes über die Straße. Und jedes Mal, wenn ich das sehe und als solches erleben darf, macht es mich einerseits natürlich unglaublich stark in dem Moment, weil auch eigentlich ich von Natur aus so bin. Ich bin sehr, sehr, sehr selbstbewusst von Natur aus. Und ich bin mir sicher, dass ich dieses Selbstbewusstsein hätte, wäre ich zum Beispiel in Großbritannien aufgewachsen oder in den USA, wo Behinderung viel selbstverständlicher akzeptiert und respektiert wird, hätte ich dieses Selbstbewusstsein ganz anders ausleben können. Und vielleicht wären mir dadurch auch ganz andere Möglichkeiten eröffnet worden. Und hier in Deutschland merke ich, wie ich ausgebremst wurde dadurch. Und das ist sehr, sehr, sehr traurig und sehr, sehr, sehr schmerzvoll. Und deshalb möchte ich so gerne den Weg zur Gleichberechtigung einfach an der Wurzel packen und dort ansetzen, wo Gleichberechtigung/ Inklusion beginnt und das ist im Kindergarten. Um jetzt einfach eine Institution zu nennen. Also einfach so früh es geht. Und deshalb, ja, Ausgleichsabgaben schön und gut. Es wird aber das Problem an sich erstmal nur punktuell, noch nicht mal lösen, sondern nur...

**Ninia LaGrande:** Kleiner Druckverband.

**Laura Gehlhaar:** Ja, so ein kleiner Druckverband. Ja, super gesagt. Danke. Genau. Ich will aber eine Hirn OP (beide lachen).

**Ninia LaGrande:** Du berätst auch Unternehmen. Wie arbeitest du da? Und mit welchen Vorstellungen und Wünschen kommen Unternehmen auf dich zu?

**Laura Gehlhaar:** Das ist ganz unterschiedlich. Ich habe ja komischerweise, wie soll ich sagen, den Gedankenfehler vielleicht gehabt, dass ich am Anfang dachte, okay, ich gehe jetzt diesen Weg und irgendwie entwickelt sich gerade alles so dahin, dass ich coache und berate. Also ich habe auch eine Coaching Ausbildung gemacht und eine Mediationsausbildung gemacht und das ist einfach so mein, das ist mein Beruf und ich mache den so unglaublich gerne. Und ich habe am Anfang gedacht "Ah ja, dann geh ich in Unternehmen, die keine Ahnung von Behinderung haben. Und wenn ich da war, dann wissen die alles. Und dann am nächsten Tag bewerben sich direkt 10 Menschen mit Behinderung und dann ist alles gut und ich habe dieses Unternehmen gerettet". Was den Diversitätsaspekt angeht, vielleicht. (lacht)

**Ninia LaGrande:** Und, ist das so passiert?

**Laura Gehlhaar:** (lacht) Nein. (beide lachen) Und ich habe auch wirklich, ich habe gedacht, ja, es kommen dann eben Unternehmen auf mich zu, die dann so denken "Ah ja, endlich. Endlich gibt es da die Laura Gehlhaar, die uns da weiterhelfen kann. Weil wir wollen ja so gerne behinderte Menschen bei uns haben bzw. unsere Teams irgendwie diverser aufbauen" und so weiter. Aber nein, ich merke doch ziemlich schnell, dass sich vor allem Organisationen, Unternehmen oder generell Entscheidungsträger\*innen bei mir meldeten, die sich sowieso schon sehr mit diesem Thema beschäftigt haben. Und da halt nochmal richtig schön im Kern reingehen wollen und sich dort einfach weiterbilden wollen, was ich natürlich großartig finde. Ich finde das ganz, ganz toll. Und ich sehe auch eine Entwicklung, eine Tendenz, auch von größeren Unternehmen. Und das ist eben auch ein Job, den ich in Großbritannien hatte, bis Corona, und dort auch große Unternehmen auf die Idee kommen "Okay, wir sprechen mit unserem Service, mit unseren Produkten, Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen an. Wir sehen, wir haben behinderte Kund\*innen. Wie schaffen wir das, unsere Serviceleistungen, unser Angebot, möglichst barrierefrei aufzubauen oder anzubieten?" Ja, und dann geht man da hin und evaluiert. Dann, was ich total gerne mache als allererstes sind sogenannte "Listening Sessions". Das bedeutet, dass wir als allererstes einmal wie eine Bestandsaufnahme machen. Wie sieht es hier eigentlich aus? Wie arbeiten die Teams hier? Wie sieht es auch, nicht nur strukturell in der Unternehmenskultur aus, sondern auch rein baulich? Also wie sind Büroräume konzipiert? Wie sind sie aufgebaut? Was machen die Eingänge? etc. etc. Und dann redet man. Und dann redet man und denkt nach und dann formuliert man sogenannte Ziele. Das hört sich jetzt erst mal ganz, ganz groß an, aber das kann auch schon sehr, sehr klein beginnen, aber nicht weniger bedeutend. Und zwar ganz oft kommt dann diese

Frage "Ja, wir würden halt auch gerne mehr Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen hier bei uns im Unternehmen antreffen oder beschäftigen, aber bei uns bewirbt sich einfach jemand" oder "Wir finden einfach niemanden. Keiner kennt wen." (beide lachen)

**Ninia LaGrande:** Wie so eine Lupe: "Wo sind die behinderten Leute?" (lacht)

**Laura Gehlhaar:** Ja richtig. Und dann, wenn ich denen dann sage "Ja, wissen sie was, das frage ich mich auch in meinem Alltag." Ich frage mich das auch, tatsächlich. Wo sind eigentlich die ganzen Behinderten, wenn wir wissen, dass in Deutschland jede 10. Person mit einer offiziell anerkannten Behinderung lebt? Das sind ziemlich viele Menschen. Aber wo sind denn die. Und dann geht man, wie ich eben schon mehrmals sagte, an die Wurzel und dann macht man so einen kleinen Ausflug in die Geschichte von behinderten Menschen und von Behinderung allgemein. Das ist dann, je nach Unternehmen, kann das leichte Kost sein. Es kann aber auch schon sein, je nach Erfahrungswerten, dass sie da vielleicht ein paar mehr Türen aufmachen und dann auch wirklich an Diskriminierungsstrukturen rangehen, die eben auch, und dann konfrontiere ich auch gerne, durch Nichtbehinderte, oft unbewusst, aufrechterhalten werden und wie man die eben durchbrechen kann, niederreißen kann, wie man daran lösungsorientiert arbeiten kann. Und dann sind das eben so kleine Dinge, wie "Hm, man könnte zum Beispiel sich überlegen, ob wir Stellenausschreibungen von Anfang an accessible machen", also barrierefrei oder barrierearm machen. Was passiert eigentlich mit einer Person, die auf einmal auf Jobsuche ist und sich dann im Internet irgendwie orientieren möchte, sich Angebote angucken möchte und auf einmal steht da, von einem Unternehmen, und diese Person denkt "Ach ja, das fände ich irgendwie schön, da zu arbeiten. Da könnte ich einen Beitrag leisten." Und dann sieht diese Person auf einmal nicht nur eine Stellenausschreibung, die Geschlechter anspricht - also männlich, weiblich, divers - sondern auch Menschen mit Behinderung. Wow! Und das macht einfach was mit dir. Also, wenn ich das lesen würde, würde ich mich sofort angesprochen fühlen und mein Herz würde aufgehen. Aber mein Herz würde auch aufgehen, weil ich es total anders gewöhnt bin. Nämlich, dass ich eigentlich überhaupt nicht berücksichtigt werden bzw. vergessen werde oder einfach nicht auf dem Radar bin. Und deshalb würde ich mich erstmal sehr, sehr freuen, das so zu lesen. Und das Ziel wäre dann, das zu normalisieren. Und ich würde sehen "Okay, das Unternehmen spricht mich an, als eine Person, eine Frau, wie auch immer, mit Behinderung." Und dann setze ich ja gleichzeitig verschiedene Dinge voraus. Dann setze ich zum Beispiel als behinderte, rollstuhlfahrende Frau voraus "Okay, wenn die mich ansprechen in ihren Ausschreibungen, dann sind die auch barrierefrei oder zumindest rollstuhlgerecht in ihren Räumlichkeiten." So, dann nimmt mir das ganz, ganz viel Arbeit im Kopf ab. Und dann bestärkt mich das, mich dort zu bewerben vielleicht sogar. Und das sind erstmal Kleinigkeiten, aber es gibt viele solcher Kleinigkeiten, die auch eigentlich sehr einfach umzusetzen sind, die aber Großes bewirken können im Endeffekt. Das sind so ganz einfache, grundlegende Dinge.

Was ich auch beobachte, ist, und da gehe ich wieder so ein bisschen zurück, als ich eben aufzählte, was wir an Behinderung und der Sicht auf Behinderung grundlegend verändern müssen. Also: Was haben wir für Erwartungen an behinderte Menschen? Wie ist unsere Wahrnehmung? Was für Stereotype habe ich im Kopf, wenn ich an behinderte Personen denke? Und was ich ganz oft beobachte ist, wenn ich mit Unternehmen spreche, die vielleicht auch schon den einen oder anderen Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen haben oder beschäftigen, dann kommen ganz oft Loblieder. Also, dann kommt ganz oft so dieses "Ja, wir haben ja hier den Sven Müller und der macht seinen Job so toll. Und wir bewundern einfach seinen Ehrgeiz. Und wir sehen jeden Tag, dass der genau das leisten kann, was wir alle eben auch leisten". Ja und da bla bla. Und dann kommen wir auch ganz schnell in diese Kategorie, also klar, erstmal so was ist unsere Wahrnehmung von Behinderten. Aber welchen Druck haben dadurch auch behinderte Menschen von sich ausgehend am ersten Arbeitsmarkt? Also, wenn ich mir vorstelle, dass ich unter nichtbehinderten Kolleg\*innen arbeite, die mich bewundern, die mich irgendwie glorifizieren, da hängen viele Dinge dran, die einen unglaublichen Druck auf Menschen mit Behinderung ausüben. Aber ich bin da wirklich, als ich fest angestellt war auf dem ersten Arbeitsmarkt in Werbeagenturen, bin ich teilweise kaputt gegangen daran. Also ich habe unglaublich daran zu knabbern gehabt, wenn ich schlechte Leistungen erbracht habe. Was ja irgendwie auch mal normal sein kann bzw. unbefriedigende Arbeit abgeliefert habe oder so, weil ich immer direkt, dachte "Oh, jetzt denken die, die haben mir einen Gefallen getan, ja, am Anfang, dass ich überhaupt hier sein darf. Und jetzt bereuen die ihre Entscheidung. Jetzt bereuen die diesen Gefallen, den sie mir am Anfang getan haben." Und das sind so Gedanken, die dann einfach aufploppen und die haben mich in meiner Festanstellung oder in meinen Festanstellungen immer begleitet. Und ich weiß von vielen anderen behinderten Menschen, dass sie da ähnliche Erfahrungen und Gefühle, was diesen Druck angeht, haben.

**Ninia LaGrande:** Ist dir das auch schon passiert, dass du engagiert wurdest, nur um engagiert zu werden und um jetzt quasi zu zeigen "Ja, wir kümmern uns um die Diversität und um die Barrierefreiheit. Schau, die Laura, die berät uns jetzt" und am Ende hat niemand das umgesetzt, was du geraten hast?

**Laura Gehlhaar:** Aber ja.

**Ninia LaGrande:** Zu oft, wahrscheinlich.

**Laura Gehlhaar:** Ja, was heißt oft. Also das würde ich noch nicht mal sagen. Also es gibt tatsächlich, ich will jetzt gar nicht konkrete Beispiele nennen, aber ich kann mich auf jeden Fall erinnern, dass das auf jeden Fall auch passiert ist, aber zum Glück nicht oft. Also bei mir jedenfalls. Ich weiß nicht, wie es bei Kolleg\*innen ist, aber bei mir ist es Gott sei Dank noch nicht oft passiert. Das liegt aber auch daran, dass ich Erfolg oder Erfolgsquoten dem Unternehmen immer in die Hände drücke

bzw. die Verantwortung dessen in die Hände des Unternehmens lege. Und zwar ganz bewusst, weil Verantwortung in diesem Sinne auch guttun kann. Ich habe irgendwann mal kurz erzählt, dass ich als ersten Schritt immer die sogenannten "Listening Sessions" mache, also diese Bestandsaufnahmen. Dann kommt die aktive Arbeit und dann kommt nochmal so eine Nachbereitung. Und in der Nachbereitung kann man dann natürlich ganz oft sehen, was ist angekommen, was wurde umgesetzt oder an was wird immer noch gearbeitet. Und da ist es mir tatsächlich noch nie passiert, dass also komplett alles über den Haufen geworfen wurde. Aber ja, es kam auch schon vor, dass dem dann im Nachhinein auch nicht mehr diese Wichtigkeit zugeordnet wurde, wie sie vielleicht am Anfang gewollt war oder mir vermittelt wurde. Das ist auf jeden Fall so. Aber das ist die Aufgabe des Unternehmens selbst oder die Verantwortung, mit diesen Werkzeugen, die ich versuche in die Hände zu geben, damit zu arbeiten. Und dann kann man gerne nochmal darüber sprechen von wegen "Ja, wir haben jetzt die Werkzeuge, aber irgendwie, naja, wissen wir noch nicht hier und da, wie wir die richtig einsetzen. Kannst du uns da nochmal irgendwie unterstützen in irgendeiner Art?" Das ist jetzt sehr abstrakt beschrieben. Und dann, klar, dann bin ich sofort bereit dazu. Oder es kann auch sein, dass die Leute auch gar nicht erst bereit sind, mit diesen Werkzeugen zu arbeiten. Es ist einfach so und das sage ich jedem und jeder Person, mit der ich zusammenarbeite, Inklusion bzw. Inklusion umzusetzen, der Prozess von Inklusion, ist Arbeit. Und vor allem bedeutet das Arbeit an sich selbst und Konfrontation mit sich selbst und seinen blinden Flecken, Privilegien. Denn das tut weh. Es ist einfach so. Aber ich finde das ziemlich schön, dass es immer Hoffnung gibt. Und das versuche ich auch immer zu vermitteln. Es gibt Lösungen, die gibt es. Und auch, wenn man die am Anfang noch nicht sieht und auch, wenn das irgendwie aussichtslos erscheint und der Berg Arbeit so unglaublich groß vor einem sich auftut, es gibt einfach Lösungen und es gibt Hoffnungen. Und ich finde es so schön, dass man einfach mit dieser Einstellung da rangehen kann und Leute auch mitnehmen kann und auch anstecken kann mit dieser Einstellung. Das hat bis jetzt immer ganz gut funktioniert.

**Ninia LaGrande:** Du hast vor ziemlich genau einem Jahr für den Tagesspiegel einen Artikel geschrieben, in dem du gesagt hast, "[...] ich würde euch gern ins Gesicht brüllen, dass ihr bald Leben auf dem Gewissen habt [...]". Der Artikel war ein persönlicher Notruf darüber, dass Menschen mit chronischen Erkrankungen besonders von Corona und der Pandemie betroffen sind. Und da muss man sich auch nochmal vergegenwärtigen, dass wir da noch ganz am Anfang waren. Das wussten wir damals ja auch noch nicht so richtig. Wie war das vergangene Jahr für dich und in welcher Form hat die Pandemie dein Leben verändert?

**Laura Gehlhaar:** Das vergangene Jahr, das war tatsächlich eins der schwersten meines Lebens, muss ich sagen. Ich hatte natürlich auch so private, krasse Einschnitte und familiäre und dann aber eben auch parallel, sich mit einer Situation auseinandersetzen zu müssen, die auf einmal Dinge mit sich brachte, wie "Hey

Laura, also wir haben jetzt diese Pandemie und wenn intensivmedizinische Ressourcen knapp werden, dann wirst du nicht behandelt, dann wirst du nach Hause geschickt zum Sterben und andere behinderte Menschen und alte Menschen ebenso."

**Ninia LaGrande:** Also Stichwort "Triage".

**Laura Gehlhaar:** Stichwort Triage, weil wir dann wirklich aussortieren müssen und danach entscheiden müssen, wer bessere Überlebenschancen hat, was ich irgendwie auch nachvollziehen kann. Aber jeder Mensch bringt andere Grundvoraussetzungen mit. Und das wurde oder wird in der Triage einfach nicht mit berücksichtigt. Und das so schwarz auf weiß auf Papier stehen zu haben und zu lesen, mein Leben und das Leben von behinderten Menschen und älteren Menschen ist in diesem Sinne weniger wert als das Leben eines nichtbehinderten oder gesunden Menschen oder jüngeren Menschen, das hat mir tatsächlich ein bisschen den Boden unter den Füßen weggerissen. Das hat mein Grundvertrauen in eine Politik, wo ich mir eigentlich gewünscht und erhofft hätte, dass sie mich schützt und meine Rechte schützt und mich als Person schützt und eben sogar im Idealfall noch bestärkt, dort so vergessen und fallen gelassen zu werden, ja, das war schon eine harte Nummer.

**Einspieler Ninia LaGrande:** Triage. Auch das war in unserer ersten Staffel mehrfach Thema. Im Gespräch mit Raul Krauthausen und mit Jens Spahn, falls ihr da nochmal nachhören wollt. Triage bedeutet wörtlich "Auswahl" oder "Sichtung". In der Medizin ist die Triage eine Einteilung der Patient\*innen nach der Schwere ihrer Verletzungen. Das erleichtert Ärzt\*innen die Entscheidung, wer zuerst behandelt werden soll. Im Falle von Corona und überfüllten Intensivstationen ist das Thema wieder sehr aktuell geworden. Wer bekommt das einzig verfügbare Beatmungsgerät? Wer hat die meisten Chancen zu überleben? Den Ärzt\*innen helfen sogenannte Leitlinien, um sich dabei abgesichert zu orientieren. Ein neuer Gesetzentwurf des Bundesgesundheitsministeriums sieht jetzt eine Triage-Software vor, die bei der Entscheidung für oder gegen eine Behandlung in der Notaufnahme helfen soll. Es gibt aber viel Kritik von Ärzt\*innen zu diesem Vorschlag. Völlig zu Recht, wenn ihr mich fragt. Ich finde es aus ethischer Sicht sehr schwierig, dass eine Software anhand weniger Merkmale entscheidet, welche Behandlung mir zusteht.

**Laura Gehlhaar:** Und dann muss man wieder mal auf sich aufmerksam machen und nicht nur auf seine Existenz aufmerksam machen, sondern auch auf den Wert seines Lebens. Ja, und das fühlt sich richtig ekelhaft an, das ging mir richtig an die Knochen. Und dann zog sich das eben durch das ganze Jahr - dieses Gefühl der Ohnmacht und der absoluten Verzweiflung. Und dann auch noch Kraft irgendwie zu schöpfen, um dagegen anzukämpfen, das fiel mir zum ersten Mal in meinem Leben richtig, richtig schwer. Und da bin ich nicht die einzige. Ich habe Gott sei Dank ein gutes, starkes Support System von behinderten Freund\*innen und Kolleg\*innen. Und

uns ging es da allen nicht gut damit. Aber ohne diese behinderten Menschen in meinem Leben, wüsste ich ehrlich gesagt nicht, ob ich hier jetzt noch so sitzen würde. Dann säße ich vielleicht woanders. (lacht)

**Ninia LaGrande:** Das ist meine letzte Frage: Du hast vorhin schon gesagt, du hast Hoffnung. Was gibt dir Hoffnung?

**Laura Gehlhaar:** Hoffnung gibt mir auf jeden Fall und da geben mir auf jeden Fall Dinge, die unumgänglich sind, und das ist jetzt auf jeden Fall erst einmal der Frühling. Der kommt einfach, ja. Da macht auch Corona nicht halt vor. Und der Sommer wird auch kommen. Das wird einfach so passieren. Das gibt mir gerade Hoffnung, dass zumindest mir da gerade niemand einen Strich durch die Rechnung machen kann. Ich finde das gerade sehr schwierig, Hoffnung aufrecht zu erhalten, obwohl ich eigentlich ein sehr optimistischer, positiver Mensch bin. Aber auch mir fällt das gerade sehr schwer mir kleine Hoffnungsinseln auszudenken und diese auch irgendwie so bewusst anzusteuern, weil ich natürlich immer mit Enttäuschungen irgendwie rechne, die aufgrund der Pandemie ganz einfach gerade passieren. Ja, und das finde ich gerade sehr, sehr schwierig auszuhalten. Und erst mal vielleicht am Ende hin persönlich zu werden, sehr persönlich zu werden, Hoffnung gibt mir auf jeden Fall grade vor allem mein Freund, mit dem ich zusammen lebe. Und wir haben es Gott sei Dank geschafft, also wir sind jetzt 6 Jahre zusammen und wir sind so ein Paar, es ist richtig ekelhaft, was 24Stunden auch wunderbar aufeinander hängen kann. (Ninia lacht) Aber wir haben das irgendwie für uns zu zweit herausgefunden, wie wir es uns so schön machen können. Immer wieder und immer und immer wieder. Mit Kleinigkeiten auch. Und das ist gerade wirklich mein Strohalm. Aber das ist auch schön und das ist gut und das genieße ich auch sehr. Und das möchte ich auch als Solches kommunizieren, weil das wirklich genau das ist, was mir gerade Hoffnung gibt und ich möchte mir das auch selber so zugestehen irgendwie. Also ich möchte das auch ganz bewusst genießen und mich dessen auch irgendwie nicht schämen müssen oder so.

**Ninia LaGrande:** Also die Liebe ist noch da, der Frühling kommt, der Sommer kommt. Bleibt uns noch ein bisschen Hoffnung auf jeden Fall. Danke dir, Laura, für dieses tolle Gespräch. Vielen Dank.

**Laura Gehlhaar:** Gerne, Ninia. Bis bald.

**Ninia LaGrande:** Das war mein Gespräch mit Laura Gehlhaar. Und ich wünschte, sehr viele Entscheider\*innen und Gesetzgeber\*innen haben sich dieses Gespräch aufmerksam angehört, denn Laura bringt auf den Punkt, an welchen Stellen es hakt und legt den Finger in die Wunde. Unternehmen können nicht erwarten, dass Menschen mit Behinderungen ihnen die Türen einrennen, wenn sie selbst keine inklusive Willkommenskultur leben. Trotzdem sind wir in Deutschland, spätestens seit der UN-Behindertenrechtskonvention, dazu verpflichtet, das Arbeitsleben

inklusiv zu gestalten. Und um das umzusetzen, müssen wir alle uns mit unserem Bild von Behinderung und unseren eigenen Privilegien auseinandersetzen. Und das dann bitte nicht nur am Arbeitsplatz. Mir gibt Hoffnung, dass ihr bis hierhin zugehört habt. Schenkt uns ein Abo und seid beim nächsten Mal wieder dabei. Bis dahin, tschüss!