

## „Wir haben mit Menschen zu tun. Das ist elementar.“



Es ist Sönke Fock, Chef der Agentur für Arbeit Hamburg, ein ganz persönliches Anliegen, Vielfalt am Arbeitsplatz in der Behörde zu leben und gleichzeitig eine neue professionelle Sicht auf Arbeitsvermittlung zu entwickeln. Hier spricht er über seine Motive, Erfahrungen und Forderungen – an sich selbst, an die Arbeitsmittler\*innen, an Unternehmerinnen und Unternehmer. Und welche Chancen vergeben werden, wenn Diversitäten in den Betrieben ignoriert werden.

**Herr Fock, warum ist es heute immer noch nicht selbstverständlich, sich als schwul, lesbisch, intersexuell oder transgender im Betrieb zu outen?**

Sönke Fock: Das ist leider so, weil viele Menschen sich immer noch fragen, ob damit Nachteile für sie verbunden seien. Oder weil sie glauben, dass Chefin oder Chef wie auch Kolleginnen und Kollegen es nicht akzeptieren.

Deswegen sind Grenzen im Kopf und im Herzen, um sich ohne Bedenken zu öffnen.

**Sind da wirklich nur Grenzen in Kopf und Herzen?**

S.F.: Die Erfahrungen mit Diskriminierungen sind sehr unterschiedlich. Aus Gesprächen weiß ich, dass es nicht oder selten die direkte Ablehnung ist, sondern sie eher indirekt erfolgt. Etwa, indem Kontakte seltener werden oder sich die Kommunikation verändert; oder dass eine gewisse Sprachlosigkeit einzieht. Aber es gibt auch die anderen Erfahrungen. Reaktionen wie „Das wussten wir schon längst, wir haben nur nicht darüber gesprochen“. Oder das Outing wird einfach positiv oder eher beiläufig aufgenommen.

**Gibt es Unterschiede nach Branchen, Betriebsgröße oder Gesellschaftsformen der Unternehmen?**

S.F.: Das kann man nicht an Branchen oder Betriebsgrößen festmachen. Immer da, wo es eine offene Atmosphäre gibt, ein Miteinander im Team und ein Klima, auch über persönliche Dinge zu sprechen statt einer angespannten und distanzierten Atmosphäre, ist ein Outing leichter. Sei es im dienstlichen Kontext auch oder in

informellen Runden – etwa auf Ausflügen oder anderen Unternehmungen. Es gibt inzwischen eine ganze Reihe von Unternehmen, die sich ausdrücklich dazu bekennen und sexuelle Vielfalt vor dem Hintergrund einer Akzeptanz bei Kundinnen und Kunden sehen; es aber auch als Bereicherung innerhalb ihres

Unternehmens erfahren. Sie setzen bewusst auf eine ganz offene, auf Freiheit und Vielfalt ausgerichtete Unternehmenspolitik. Ob das jetzt von der Spitze des Hauses ausgeht und durch das Personalwesen unterstützt wird oder durch einzelne Gruppen im Unternehmen. Auch wenn diese Entwicklung zugenommen hat, ist das aber ehrlich gesagt noch immer die Ausnahme.

**Gibt es Unterschiede bei den Geschlechtern und insbesondere auch dann, wenn jemand sich im Laufe der Zeit zu einem anderen Geschlecht bekennen will?**

S.F.: Am Geschlecht selbst konnte ich das bislang nicht festmachen. Vielleicht ist es aber schwerer, wenn jemand schon lange im Betrieb ist und dann den Schritt wählt, sich zu outen. Weil bestimmte Bilder oder Konventionen im Umgang da gewesen sind, die nun mit einem Mal nicht mehr stimmen oder passen.

Dem Wandel des Geschlechts geht ein langer Prozess voraus. Der erfolgt viel häufiger im vertrauten privaten Umfeld und, wenn überhaupt, erst spät im Kollegenkreis und danach gegenüber dem Arbeitgeber. Er wirft eine ganze Reihe von Fragen auf, die nach einer professionellen Begleitung rufen, setzt aber auch unglaublich viel

Energie frei, wenn das innere Körpergefühl endlich auch äußerlich gelebt werden kann. Dieser Veränderungsprozess fordert alle Betroffenen und verlangt viel Zeit, um gut mitgenommen zu werden.

**Damit verbunden ist ja die Frage: „Was ist die Norm?“ – in der Regel ja die Heteronormativität. Zudem bringen Menschen ja auch nicht selten nicht nur eine Diversität mit. Ist es dann nochmal schwieriger, wenn ich zu dem, dass ich schwul oder lesbisch bin, etwa noch eine Beeinträchtigung habe oder einen Migrationshintergrund?**

S.F.: Mir ist das sowohl als auch beschrieben worden. Und ich habe festgestellt: Wer sich bereits mit einer Einschränkung wie einer körperlichen oder psychischen Behinderung auseinandersetzen musste, für den war das sich-outen im Blick auf die sexuelle Identität eigentlich gar nicht mehr die Hürde. Das ist wohl so, weil der- oder diejenige schon sehr früh reflektieren musste, wo eigene Stärken und Talente liegen und sich

darüber auch definiert hatte.

Also der Prozess des Auseinandersetzens, was mich ausmacht und wer ich bin, wesentlich früher begonnen hat und auch familiär begleitet worden war. Die Auseinandersetzung mit der sexuellen Identität setzt naturgemäß etwas später ein und wird dann als weitere Diversität erlebt, aber nicht zwangsläufig als zusätzliches Erschwernis. Ich glaube, es ist immer noch eine wesentliche Abwägung, was ein Outing nützt, wo ein Risiko bestehen könnte und wo es auch unumgänglich ist. Bei körperlichen und seelischen Einschränkungen wird es häufiger als unumgänglich angesehen, weil sonst der Arbeitsplatz nicht eingenommen werden kann. Das ist bei der sexuellen Identität nicht so.

Migration und Alter können ebenfalls als Anknüpfungspunkt für Benachteiligung bei der Integration in Arbeit erlebt und empfunden werden. In den vergange-



nen Jahren war auf dem Arbeitsmarkt festzustellen, dass auch ältere Arbeitslose wieder mehr Chancen auf einen Arbeitsplatz nach Arbeitslosigkeit erhielten. Unternehmen, welche auf Herkunftsangaben im Lebenslauf verzichteten, machten die Erfahrungen, dass sie andere Bewerbungen als bisher erhielten.

**Welche Folgen haben Diskriminierungen am Arbeitsplatz für die Betroffenen, aber auch für den Betrieb?**

S.F.: Es bedeutet, dass sie sich nicht mit allen Fähigkeiten sowie persönlichen Stärken zeigen können. Das führt zu einem aufgesetzten, erlernten Verhalten, das übrigens von anderen als nicht echt oder wahr empfunden wird. Und es raubt natürlich Energien, weil viel Kraft aufgewendet werden muss, um einen vermeintlich

oder tatsächlich notwendigen Schutz für sich aufzubauen. Über die Jahre wird aber nicht mehr wahrgenommen, wie viel Kraft und Energie das wirklich raubt, so dass es dann im schlimmsten Fall auch krankmachen kann. Und für das Unternehmen geht damit etwas verloren, was nicht nur nach innen, sondern auch im Verhältnis zu Kundinnen und Kunden positiv eingesetzt werden könnte: diese Bandbreite der Vielfalt an Talenten, wenn Echtheit auch gelebt und gespürt wird.

Es besteht zwar kein Mangel an Professionalität, aber an Glaubwürdigkeit. Und ich glaube, dass das auch gerade für die jüngere Generation ein enorm großer Wert ist, wenn sie sich für ein Unternehmen entscheiden wollen. Ein Unternehmen, das Vielfalt echt lebt, sie auch will und unterstützt, nicht nur passiv begleitet, hat einen richtigen, handfesten Vorteil, wenn es darum geht, Kräfte zu gewinnen und zu halten.

### **Das Thema „Arbeit hat viele Gesichter“ als Agentur für Arbeit Hamburg in den Vordergrund zu stellen, war Ihnen auch ganz persönlich ein großes Anliegen – warum?**

S.F.: Mir ist ein ganzheitlicher Ansatz wichtig. Wir haben mit Menschen zu tun. Das ist eine sehr simple Erkenntnis und doch so elementar, weil wir Menschen zusammenbringen. Wer uns aufsucht, trifft in einer besonderen Lebenslage auf Beraterinnen und Berater und muss sich öffnen, um Unterstützung zu bekommen. Das setzt bei uns eine Haltung voraus, die lautet: Mit dem, was sie mitbringen, sind sie willkommen, mit dem, was sie auszeichnet, werden wir gemeinsam stark sein, diesen einschlagenden Weg der Veränderung auch zu gehen.

Und den Menschen nicht auf nachgewiesene, formal vorzulegende Zertifikate zu reduzieren. Erwerbsbiografien weisen längst nicht mehr das Maß an Kontinuität auf, wie wir das aus den vergangenen Jahrzehnten kannten. Und es kommt neben dem fachlichen Knowhow heute viel stärker darauf an, dass er oder sie ins Team oder zu den Produkten „passt“ und die Wertesysteme von Unternehmen und Bewerbenden kompatibel sind.

### **Haben Sie persönliche Eindrücke, die sie geprägt haben?**

S.F.: Ich habe verschiedene Situationen im Kopf, die ich in der Rolle als Arbeitgeber erlebt habe wie auch ein ganzes Spektrum an Gesprächen und Erfahrungen. Typische Erfahrungen sind Bewerbungsverfahren. Was wird gefordert: Bild, vollständiger Name, ist man in Hamburg geboren oder nicht, ist man verheiratet, verpartnert, verwitwet oder ledig. Ich kenne Unternehmen, die dazu übergegangen sind, das zu anonymisieren, und mit einem Mal wurden dann ganz andere Bewerberinnen und Bewerber zu Auswahlgesprächen eingeladen.



Sönke Fock und Kersten Artus

Ich sehe die unsichtbare Glaswand. Verfahren laufen zwar ganz korrekt aber – zum Beispiel Frauen – können sich nicht erklären, warum sie doch nicht zum Zuge gekommen sind. Sie finden keinen Zugang, um Führungskraft zu werden. Diese immer noch vorhandene Glaswand ein

Stück weit zu zertrümmern, ist ein ganz persönliches Anliegen. Natürlich habe ich in meiner Funktion auch eine Vorbildrolle. Und selbst wenn ich nicht direkt Auswahlverfahren durchführe, will ich auf Kolleginnen und Kollegen einwirken. Ich finde, das ist auch eine Handlungsfrage, und die fängt natürlich auch immer beim Kopf an.

### **Vorbild zu sein ist eine Aufgabe, die Sie haben. Aber welche Beiträge gegen Diskriminierungen könnten nun Arbeitsvermittler\*innen leisten?**

S.F.: Wenn Vermittlerinnen und Vermittler erkennen, dass die sexuelle Identität für den Erfolg des Vermittlungsprozesses von Bedeutung ist, entweder aus der Sicht eines bewerbenden Menschen oder aus der Sicht des Unternehmens, ist es wichtig, dass sie den Mut und die Gabe haben, es anzusprechen. Das ist aber noch nicht selbstverständlich. Da ist großer Respekt vor dem Gegenüber und dem, was dem Privaten zuzuordnen ist. Es braucht aber dieses Maß an Sensibilität, ob es ein Thema für einen erfolgreichen Vermittlungsprozess ist oder nicht.

Etwa – wenn ich mich beispielsweise und ohne mich an konkreten Vorfälle zu orientieren – als Schwuler bei einem Sicherheitsunternehmen bewerbe. Oder als Erzieher. Diese Sensibilität zu haben, dass die sexuelle Identität überhaupt für den Prozess von Bedeutung sein könnte, wäre

schon ein großer Beitrag für ein gelingendes Vermittlungsgespräch und den Aufbau einer vertrauensvollen Arbeitsbeziehung zur Vermittlungsfachkraft.

**Das würde ja viel voraussetzen. Ich käme als Arbeitssuchende zur Arbeitsagentur und oute mich, denn das würde bedeuten, dass ich schon Diskriminierungen erfahren habe oder bei einem künftigen Arbeitgeber, einer künftigen Arbeitgeberin eine Diskriminierung befürchte ...**

S.F.: Genau, dann wäre es besonders klar ...

**... das setzt auch voraus, dass ich Vertrauen in meine Arbeitsvermittlerin habe, dass die nicht gleich sagt „Also ich bitte Sie!“, sondern dass sie das übersetzt.**

S.F.: Und deswegen kann erst einmal nur eine Sensibilisierung dazu beitragen. Und wenn es wirklich ein Thema ist, es dann auch dazu machen.

**Aber nehmen wir mal den Bau als Branchenbeispiel. Ich habe einige Male gehört, dass es dort homophobe Stimmungen gibt. Kann man Schwulen, Lesben, Intersexuellen oder Trans\*Personen ernsthaft empfehlen, auf dem Bau zu arbeiten?**

S.F.: Empfehlen kann man es natürlich, aber es ist wichtig, dass man solche „Stimmungen“ möglicherweise anspricht. Und zwar seitens der Vermittlerin oder des Beraters – wenn es denn erkennbar ist. Der Respekt vor dem Anderen bleibt, der ist auch unantastbar und unverrückbar. Also nicht verhandelbar an dieser Stelle, da möchte ich nicht falsch verstanden werden.

Aber Sie haben ja gefragt, ob wir es voraussetzen können, dass das bei der Vermittlerin oder dem Vermittler auch da ist. Nein, das können wir nicht. Wir können es uns wünschen. Und dann hängt es leider häufig vom Zufall ab, ob sie oder er dieses Händchen und den Willen hat, dieses Thema anzusprechen. Es ist unsere Hausaufgabe, unsere Vermittlerinnen und Vermittler in so einer Beratungssituation nicht allein zu lassen, sondern Hilfestellungen anzubieten.

**Klingt das für Ihre Arbeitsvermittler\*innen jetzt nicht doch sehr praxisfern? Sie sagen eher vielleicht, „Es kommt doch keiner zu mir und sagt, ich bin schwul, lesbisch, intersexuell oder transgender und will einen Job.“?**

S.F.: Vermutlich könnten Vermittlungsfachkräfte so antworten. Und dass es nicht die erste Aufgabe ist, wenn jemand den Job will, darauf einzugehen. Aber würden wir in einer zweiten Runde erfahren, dass jemand Diskriminierungserfahrungen gemacht hat, und sagt:

„Nie wieder auf den Bau, nie wieder in das Sicherheitsgewerbe!“, dann sollte das berücksichtigt werden, um dann tatsächlich auch gut behilflich zu sein, eine Firma, ein Umfeld gemeinsam zu entdecken, wo das, was als Erfahrung in der bisherigen Firma gemacht wurde, sich nicht wiederholt.

Und deswegen sage ich, dass das eine systemische Aufgabe für den Chef einer Arbeitsagentur ist, nämlich Identitätsfragen zum Gegenstand einer Beratung zu machen, wenn es angezeigt ist für den Integrationserfolg in Arbeit. Wir haben eine ähnliche Erfahrung in einem anderen Feld gemacht, als deutlich wurde, dass es unter Jugendlichen auch Salafisten in Hamburg gibt.

Ich hatte das zum Anlass genommen, um mit meinen Nachwuchskräften darüber zu sprechen. Also, ist dieser Aspekt zum Beispiel für die Beratungssituation im Eingangsbereich der Jugendberufsagentur, wo das Kundenprofil aufgenommen wird, von Bedeutung. Wenn jemand von uns erfährt, da ist jemand, er oder sie wurde wegen seiner oder ihrer Zugehörigkeit zu einer Gruppe entlassen, oder bekommt keinen Zugang in eine Ausbildung oder in Arbeit.

Sie können sich vorstellen, dass ich zunächst einmal ein „von bis“ als Reaktionen gehört habe: Von „Nein, das ist eine ganz private Geschichte, das geht uns nichts an.“ bis

„Doch, das könnte für den Prozess ja wirklich wichtig sein, ich kann ja dem Arbeitgeber nicht einen „Extremisten“ vermitteln, wenn ich das weiß, dass das so ist.“ Es kam also ein Denkprozess in Gange und natürlich die Frage „Wie gehen wir damit um, nachdem diese Sensibilisierung erfolgt war, dass es doch wichtig sein könnte?“

Um dann wiederum zu sagen: „Was kann man tatsächlich dann tun?“ Sie sehen, es ist und bleibt immer der schmale Grat zwischen Respekt vor dem Gegenüber und der Privatsphäre und dem, was wirklich für unsere Dienstleistung von Bedeutung ist. Wissen also nicht im Sinne einer Bewertung zum Thema zu machen, sondern im Sinne einer Fragestellung.

### **Eine ganz schöne Gratwanderung.**

S.F.: Ja, das ist ein ganz schmaler Grat. Es ist natürlich ganz klar, dass es Kolleginnen und Kollegen gibt, die sagen, dass es ihnen zu heikel ist. Und dann den erst einmal vermeintlich einfacheren Weg gehen und das ausblenden. Ich höre es nicht, ich sehe es nicht, ich sage es nicht. Das geht so nicht.

Wir wollen und müssen ehrliche Makler sein, auch wenn es schwerfällt.

### **Was tun Arbeitsvermittler\*innen, wenn sie erfahren, dass jemand aufgrund der sexuellen**

### **Identität den Job verloren oder auch bei der Auswahl benachteiligt wurde?**

S.F.: Zunächst werden Kolleginnen und Kollegen erst einmal Betroffenheit zum Ausdruck bringen, möglicherweise auch fragen: „Können Sie das beweisen? Ist es möglicherweise Gegenstand einer rechtlichen Auseinandersetzung?. In einem dritten Schritt werden sie sagen: „Selbst wenn sie das nicht belegen können, ist es wichtig, was für den Blick nach vorne zu berücksichtigen ist.“

Wenn etwa noch eine Kündigungsschutzklage läuft, gilt es natürlich, diese abzuwarten. Dann würden die Vermittlerinnen und Vermittler das nur zur Kenntnis nehmen und sich mit den Umständen nach hinten hin nicht befassen. Aber nach vorne hin, wenn es dann ein Thema werden sollte, könnte man das natürlich tun.



Kersten Artus, Sönke Fock

### **Was tun Sie als Arbeitgeber konkret für Ihre Beschäftigten, dass sich niemand diskriminiert fühlen muss? Sie haben ja einerseits viele schöne Broschüren dazu, aber wie wird das in der Agentur gelebt?**

S.F.: Ich glaube, das Machen ist immer noch deutlich schwerer als das Befüllen oder Bereithalten von Broschüren. Sie machen aber deutlich, dass es den Willen des Arbeitgebers BA gibt, Vielfalt auch leben zu wollen. Da gibt es ein klares Bekenntnis. Uns ist sicher bewusst, dass

die einen das als nicht genug oder als Lippenbekenntnis ansehen, und es wiederum andere gibt, die sagen, „Ist das überhaupt ein Thema?“, „Ist das überhaupt wichtig?“, „Das ist eher beiläufig und spielt für mich selber, da ich nicht betroffen bin, keine Rolle.“

Und daher ist nun unser Ansatz, andere Wege zu gehen, gehen zu müssen. Wir haben das seit Jahren auf der Agenda und sind nicht richtig ins Machen gekommen. Jetzt sagen wir: Es gibt keine andere Antwort außer dass man es tatsächlich macht. Wir wollen durch Aktionen Vielfalt sichtbar machen. Diesem „betrifft-mich-nicht“ oder „haben-wir-nicht-wichtigere-Themen?“ begegnen wir, in dem wir Vielfalt aktiv ins Bewusstsein rufen. Mit Aktionen, die für sich genommen nicht spektakulär sind, über die verschiedenen Aspekte von Unterschiedlichkeit, Buntheit,

Vielfalt, mit denen wir zunächst erst einmal nach innen gerichtet, wachrütteln wollen, stolpern lassen wollen, miteinander ins Gespräch kommen lassen wollen.

## **Und was können Arbeitsvermittler\*innen tun, um auf Betriebe einwirken, möglichst diskriminierungsfrei Arbeitsplätze zu besetzen?**

S.F.: In Zeiten des Kräfte- und Fachkräftemangels fragen natürlich gerade Betriebe, die nicht über eigene Personalabteilungen verfügen oder es eher schwer im Wettbewerb haben, was wir für Ideen oder für Anregungen haben, um

potenzielle Mitarbeiter anzusprechen oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an sich zu binden.

Und da gehören natürlich neben dem Aufzeigen, für welche Werte ein Unternehmen steht, welche Qualifizierungen und Aufstiegsmöglichkeiten da sind, wie es sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verhält, oder Arbeitszeitmodelle der verschiedensten Formen, ganz wesentlich auch Fragen der Vielfalt in kultureller, sexueller und weiterer Hinsicht dazu

## **Reicht Ihrer Meinung nach die Gesetzeslage aus oder müsste nachgedreht werden?**

S.F.: Es gibt es bestimmt die eine oder andere Möglichkeit, wo man noch etwas verändern

könnte. Der entscheidende Hebel ist wirklich bei uns Personalverantwortlichen. Und dem tatsächlichen Willen im Unternehmen, kulturelle und weitere Vielfalten zu wollen. Dass es ein Schatz ist, der uns bereichert und nicht als konfliktbehaftet und als Aufwand verstanden wird.

Ich greife wieder den Bau auf: Wenn sich eine Baufirma künftig offen zeigen würde, muss der Chef vorgehen und sagen: Leute, ich will gemischte Teams in den Kolonnen haben. Und ob euch das nun passt oder nicht, mir ist das aus diesen oder jenen Gründen wichtig. Wenn ihr ein Problem damit habt, lasst uns darüber reden, damit wir es kleiner machen. Denn im Wesentlichen spielt sich das Problem in euren Köpfen ab.

Ihr müsst die Typen und Typinnen eben kennenlernen und dann wird sich das auch schon entsprechend verändern, wenn er oder sie zeigt, was in ihr und ihm steckt. Und wenn ihr ihm oder ihr die Chance gebt, das auch unter Beweis zu stellen.

**Nun ist es ja von Grundsatz her eine Frage der Gerechtigkeit. Und wir haben dazu bereits Gesetze wie das Entgelttransparenz-gesetz, oder die Quotierung in Aufsichtsräten. Denn die Erfahrungen haben gezeigt, dass Appelle nichts oder nur wenig bringen. Und sehr zögerlich angenommen werden.**

## **Braucht es weitere gesetzliche Regelungen?**

S.F.: Ich kenne den schnellen Ruf nach dem Gesetzgeber. Und ich glaube, es gibt keinen größeren Appell als einen gesetzlichen Auftrag. Insofern spricht nichts gegen Gesetze. Aber zu glauben, dass es das alleine verändern wird, diese Überzeugung habe ich nicht. Für mich ist das eher ein Ultima Ratio, wenn die Dinge sich überhaupt nicht verändern oder auflösen lassen wollen, wie das Thema Frauenquote auch zeigt. Woran man erkennt, dass es ohne den entsprechenden Druck tatsächlich nicht vorangeht.

Die Erfahrung, die ich gemacht habe, ist, dass Unternehmerinnen und Unternehmer sich sehr flexibel und offen zeigen, wenn es einen ganz klaren Bedarf gibt, Kräfte und Fachkräfte entsprechend zu gewinnen und ihr Unternehmen auch nach vorne hin wahrgenommen werden soll, nicht rückwärtsgewandt. Und deswegen sind solchen gesellschaftlichen Trends oder gelungenen Beispiele von Inklusion wesentlich hilfreicher als ein gesetzlicher Auftrag.

**Bei den Agenturen für Arbeit gibt es Beauftragte für Chancengleichheit sowie Gleichstellungsbeauftragte. Es gibt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Doch vor allem Unternehmen der Privatwirtschaft tun sich schwer mit dieser Umsetzung, wenn es ihre Ressourcen, sprich, ihr Geld kostet.**

**Wäre es nicht sinnvoll, verbindlichere Pflöcke zu setzen?**

*Das Interview führte Kersten Artus,  
freie Journalistin*

S.F.: Manchmal ist Druck von außen unumgänglich. Ein systemischer Ansatz trägt natürlich dazu bei, und wenn man sich jemanden ins Haus holt, der dann auch unbequem ist. Das man das freiwillig nicht tut, liegt auf der Hand. Aber wer diese Entwicklung partout nicht unterstützen möchte, findet immer Mittel und Wege, um das nicht oder nicht so umzusetzen, wie es wirklich gedacht ist. Gerade bei Haltungsthemen bedarf es der Überzeugung bei den Verantwortlichen. Aber wenn sie es nötig haben, getrieben zu werden durch Beauftragte jedweder Art, dann wird das Unternehmen auch künftig nicht dastehen, wo die Gesellschaft schon angekommen ist.

**Warum thematisieren Sie Vielfalt in der Arbeitswelt eigentlich gerade jetzt? Gab es äußere Umstände oder einen konkreten Anlass?**

Es bedarf dafür meiner Meinung nach keiner Begründung. Es ist mir wichtig, Haltungen immer wieder ins Gespräch zu bringen. Es ist daher immer der richtige Zeitpunkt. Ob es um Gender- oder Migrations- oder Inklusionsfragen geht. Für mich ist das ein fortlaufender, innerer Auftrag.

**Ich danke Ihnen für das Gespräch.**