

**FRISCHE IMPULSE FÜR
EINE BESSERE ARBEITSWELT |
FÜHRUNG NEU DENKEN -
ARBEITGEBERMARKE STÄRKEN!**



CORINNA POMMERENING

LEADERSHIP SUMMER SHORTS 2025 – IMPACT SUMMARY ☀️

Vier Sessions. Starke Impulse. Und ein Sommer voller Haltung, Offenheit und Wirkung.

Die Leadership Summer Shorts 2025 boten auch in der wärmeren Jahreszeit Raum für das, was Führung wirklich bewegt: Haltung, Kultur und Zukunftskompetenz. In vier kompakten Online-Sessions haben wir mit spannenden Impulsgeber:innen über Leadership gesprochen – ehrlich, inspirierend und nah an der Praxis.

Ob Flipflops oder Flipcharts – das Format hat gezeigt: Gute Führung braucht keine große Bühne, sondern Klarheit, Reflexion und echten Dialog.

Mit dabei waren:

- **Meik Lindberg**, Hotelpionier & Gastgeber mit Herz
- **Juliane Behneke**, Impro-Coachin mit Haltung
- **Yared Dibaba**, Moderator, Speaker & Diversity-Botschafter
- **Prof. Dr. Stefan Kemp**, Management-Experte

Jede Session hatte ihr eigenes Thema – doch gemeinsam verdichten sie sich zu einem klaren Bild: **Moderne Führung beginnt innen, wirkt im Miteinander – und schafft Wert, der bleibt.**

In dieser Impact Summary finden Sie zu jeder Session:

- Eine kurze inhaltliche Zusammenfassung
- Die wichtigsten Takeaways der jeweiligen Impulsgeber:innen

Und es geht weiter:

Die inhaltliche Reise findet im Winter ihre Fortsetzung – beim **Leadership Winter Retreat** am **13. und 14. Januar 2026** im **The Hearts Hotel** im Harz.

Gemeinsam mit Meik Lindberg, Juliane Behneke und Prof. Dr. Stefan Kemp tauchen wir dort noch tiefer ein: in Führung mit Substanz, Kultur mit Wirkung – und Leadership-Strategien, die wirklich tragen. 🙌 **Mehr Details finden Sie [hier](#).**

Viel Freude beim Nachlesen – und vor allem: beim Weiterdenken.

Herzliche Grüße

Corinna Pommerening

SESSION 1 MIT MEIK LINDBERG AM 25. JUNI

Führen mit Flipflops – Haltung auch bei 30 Grad

Was gute Führung von echter Gastfreundschaft lernen kann

Was für ein starker Auftakt: In der ersten Session der Leadership Summer Shorts haben wir gemeinsam mit **Meik Lindberg** ([The Hearts Hotel](#)) darüber gesprochen, wie Führung wirkt – wenn sie Haltung zeigt, Nähe schafft und wirklich präsent ist. Als Geschäftsführer des **The Hearts Hotel** zeigt Meik, wie Unternehmenskultur nicht nur gestaltet, sondern gelebt werden kann – mit Haltung, Mut und Herz.

Gute Führung funktioniert wie echte Gastfreundschaft:

- sie schafft Erlebnisse, nicht nur Ergebnisse
- sie lebt von Achtsamkeit, Aufmerksamkeit und echter Verbindung
- sie sieht den Menschen – nicht nur die Rolle

🎧 Vertiefungstipp:

In der Podcast-Folge mit Meik sprechen wir über Führung, Employer Branding und wie Kultur spürbar wird. 🗣️ Jetzt Reinhören: <https://corinna-pommerening.de/podcast/137-wertebasierte-fuehrung-employer-branding-in-der-hotellerie-meik-lindberg-ueber-teamgeist-kultur-und-leidenschaft/>

” GUTE FÜHRUNG FUNKTIONIERT WIE ECHTE GASTFREUNDSCHAFT. SIE LEBT VON EMOTION, ACHTSAMKEIT UND AUFMERKSAMKEIT.

Wer Menschen wirklich sieht, Erlebnisse schafft und den Einzelnen in den Mittelpunkt stellt, baut Vertrauen auf – und damit die Basis für eine starke Unternehmenskultur.

Meik Lindberg, The Hearts Hotel



LEADERSHIP
NUTZ GEMACHT
CORINNA POMMERENING

RECAP-GEDANKEN VON MEIK LINDBERG:

Haltung zeigen – auch wenn's unbequem wird:

Was hilft dir, in stressigen Situationen deine Werte nicht aus den Augen zu verlieren?

Indem ich mir bewusst mache, dass gerade in herausfordernden Momenten Haltung sichtbar wird. Ich orientiere mich an meinen Kernwerten, auch wenn es unbequem ist. So schaffe ich Orientierung – für mich und für mein Team!

Teamspirit, der bleibt:

Was ist deiner Erfahrung nach der stärkste Klebstoff für echte Teamverbundenheit?

Verlässlichkeit, echtes Interesse und gemeinsame Erlebnisse. Wenn Menschen sich gesehen und verstanden fühlen, entsteht Vertrauen. Und Vertrauen ist der stärkste Klebstoff, den ein Team haben kann.

Emotionale Intelligenz in Führung:

Was ist für dich die wichtigste Zutat, damit Führung wirklich menschlich wird?

Zuhören mit echtem Interesse – nicht nur mit dem Ziel zu reagieren, sondern um wirklich zu verstehen. Empathie und Dialogbereitschaft sind für mich der Schlüssel zu glaubwürdiger, menschlicher Führung.

Und was Meik über den Impact von Führungskräften auf die Arbeitgebermarke sagt:

Idealerweise gestalten Führungskräfte die Arbeitgebermarke aktiv mit – nicht als Kommunikationsaufgabe, sondern als gelebte Haltung. Denn sie sind es, die diese Marke im Alltag verkörpern: im Umgang mit ihren Teams, in Entscheidungsprozessen, im Verhalten bei Konflikten. Eine starke Arbeitgebermarke entsteht nicht auf PowerPoint-Folien – sie wird im Führungsalltag erlebbar. Dort, wo Werte gelebt und nicht nur plakatiert werden.

SESSION 2 MIT JULIANE BEHNEKE AM 02. JULI

Cool führen, auch wenn's heiß wird – Warum Führung mehr Improvisation braucht

An einem der heißesten Tage des Sommers sind wir mit Juliane Behneke ([Steife Brise](#)) der Frage nachgegangen, wie man auch bei Hitze – und erst recht bei Unsicherheit – einen kühlen Kopf behält. Juliane hat uns mitgenommen in die Welt des Improtheaters – und eindrucksvoll gezeigt: **Impro heißt nicht Kontrollverlust, sondern Vertrauen, Mitgestaltung und erlebte Führungskultur.**

Drei Führungsprinzipien aus dem Improtheater:

- **Im Moment sein:** präsent und aufmerksam führen
- **Ja, genau, und ...:** Ideen aufgreifen und Räume öffnen
- **Mut zum Risiko:** führen mit Offenheit – auch wenn der Weg nicht klar ist

Zwei kleine Übungen – große Wirkung:

- **Die Wort-Übung** machte erlebbar, was es heißt, im Moment zu führen – nicht performen, sondern präsent sein.
- **„Ja genau, und ...“** zeigte, wie aus echtem Zuhören Energie und Verbindung entsteht.

Julianes Haltung in einem Satz:

Führung beginnt im Moment – mit dem Mut, nicht alles zu wissen, aber da zu sein. Genau darin liegt ihre Wirkung.

Vertiefungstipp:

In Folge 134 meines Podcasts „**Leadership neu gedacht!**“ spreche ich mit Julianes Kollegin **Katharina Butting** über Improvisation, Haltung und mutige Führung.

👉 Jetzt Reinhören: <https://corinna-pommerening.de/podcast/134-warum-fuehrung-mehr-improvisation-braucht-katharina-butting-ueber-flexibilitaet-achtsamkeit-und-mut-im-business/>

LEADERSHIP
WIE GEBACHT!

CORINNA POMMERENING

”

**IMPROVISATION IST KEIN KONTROLLVERLUST
– SONDERN EINE HALTUNG, DIE VERTRAUEN
SCHAFFT, MITGESTALTUNG ERMÖGLICHT
UND KULTUR IM ALLTAG SPÜRBAR MACHT.**

Menschen spüren, ob sie gesehen und ernst genommen werden. Wer im Moment führt, offen für Beiträge bleibt und auch Unsicherheit nicht wegmoderiert, sondern gemeinsam gestaltet, macht Kultur erlebbar – nicht nur beschreibbar.
So wird aus Employer Branding echte Bindung.
Und aus Führung ein Grund, zu bleiben.

Juliane Behneke, Steife Brise



RECAP-GEDANKEN VON JULIANE BEHNEKE:

Führen im Moment:

Was hilft dir persönlich, auch in Drucksituationen präsent und handlungsfähig zu bleiben?

Wahrnehmen, was ist, bevor man entscheidet, was zu tun ist.

Mir hilft am meisten, mich innerlich daran zu erinnern: „Ich muss nicht alles wissen – aber ich kann da sein.“

Wenn der Druck steigt, atme ich bewusst aus, richte meine Aufmerksamkeit auf das, was jetzt wirklich zählt – Menschen, Stimmung, nächste Entscheidung – und frage mich: Was ist hier gerade wirklich los?

Deine Empfehlung zum Üben in der Praxis:

Bodycheck: Aufstehen, beide Füße hüftbreit stellen, Knie locker lassen, evtl. Augen schließen.

Nimm wahr, wie es dir gerade geht. Bewerte dies nicht, sondern nimm es nur wahr. So gibst du dir selbst die Chance, im Moment anzukommen und dich selbst „in den Moment“ zu bringen.

Ja, genau ... und:

Wie verändert sich Zusammenarbeit, wenn Führung nicht kontrolliert, sondern Raum für Entwicklung gibt?

Dann entsteht echte Mitverantwortung statt bloßer Ausführung.

Die Energie geht vom Abarbeiten zum Mitgestalten. Die Führungskraft kommt in eine Ermöglicher-Rolle.

„Ja, genau ... und ...“ bedeutet für mich: Ich nehme an, was da ist – und erweitere es gemeinsam mit dem Team. Das schafft Vertrauen, fördert Kreativität und lässt mehr entstehen, als ich allein je planen könnte.

„Ja, genau, und...“ beschreibt die Haltung, die ich gegenüber meinen Menschen habe – das heißt nicht, dass ich sie betüdele und zu allem ja sage.

Deine Empfehlung zum Üben in der Praxis:

Beim nächsten Meeting, das agiler und prozessoffener ausgelegt ist, gemeinsam (oder in Zweiergruppen) ausprobieren, wohin euch „Ja, genau, und...“ denken lässt.

Mut zum Risiko („Scheiter heiter“):

Was stärkt deinen eigenen „Impro-Muskel“ – und wie lässt sich diese Haltung im Alltag trainieren?

Ich trainiere meinen Impro-Muskel außerhalb der Probebühne, indem ich versuche, Situationen sportlich zu nehmen – besonders dann, wenn etwas nicht wie geplant läuft. Statt mich zu ärgern, frage ich mich: „Okay, wenn es das nicht ist – was könnte es noch sein?“

Das hält mich flexibel und hilft mir, handlungsfähig zu bleiben, auch wenn ein Plan scheitert oder sich ändert.

Mut zum Risiko bedeutet für mich nicht, Fehler absichtlich zu triggern – sondern sie konstruktiv anzugehen, wenn sie passieren. Jeder Fehler ist eine Gelegenheit zu lernen: Was genau ist passiert? Könnte dieses Ergebnis trotzdem nützlich sein? Und wie mache ich es beim nächsten Mal anders? So wächst meine Impro-Fähigkeit im Alltag – nicht durch Perfektion, sondern durch bewussten Umgang mit dem Unperfekten.

SESSION 3 MIT YARED DIBABA AM 09. JULI

Let's Talk Diversity – Summer Moves für mehr Offenheit

Eine inspirierende Mittagspause mit Haltung, Humor und Tiefe:

In der dritten Session der Leadership Summer Shorts haben wir mit **Yared Dibaba** über kulturelle Offenheit, Zugehörigkeit und den Einfluss von Sprache auf gelebte Diversität gesprochen. Kulturelle Offenheit zeigt sich nicht im Leitbild – sondern in Alltagssituationen. Wer wird gehört, wer wird unterbrochen? Wer darf Fehler machen, wer nicht? Führung spielt hier eine Schlüsselrolle. Wenn Führungskräfte Räume schaffen, in denen Perspektiven nicht nur toleriert, sondern nachgefragt werden, wird Offenheit spürbar. Es beginnt oft mit Sprache – z. B. mit der Frage: „Wie siehst du das aus deiner Sicht?“ Das klingt einfach, ist aber ein machtvolleres Signal.

Yared ist Moderator, Schauspieler, Musiker – und Berater für Diversity und Kommunikation in Organisationen. Mit persönlicher Authentizität, Leichtigkeit und Tiefe zeigte er, wie Offenheit im Alltag beginnt – nicht im Konzeptpapier.

Drei starke Impulse aus der Session:

- Offenheit beginnt nicht im Leitbild, sondern im Miteinander.
- Zugehörigkeit entsteht dort, wo Menschen gesehen und gehört werden.
- Vielfalt wirkt, wenn sie nicht nur gedacht, sondern gelebt wird.

Führung braucht Ambiguitätstoleranz:

Gerade Führungskräfte prägen den Rahmen für kulturelle Offenheit – indem sie mit Uneindeutigkeiten souverän umgehen, unterschiedliche Perspektiven aushalten und Widersprüche nicht als Störung, sondern als Chance zur Weiterentwicklung begreifen. So entsteht ein Klima, in dem Vielfalt nicht nur erlaubt, sondern aktiv gestaltet wird.

”

**OFFENHEIT BEGINNT MIT HALTUNG –
UND WIRKT, WENN SIE GELEBT WIRD.
SIE ENTSTEHT NICHT IM LEITBILD,
SONDERN IM ALLTAG – IN GESPRÄCHEN,
BEGEGNUNGEN UND DER FRAGE:
WIE SIEHST DU DAS?**

Wenn Führung Perspektiven zulässt,
Zugehörigkeit schafft und Vielfalt nicht nur
benennt, sondern lebt, wird Offenheit zur
Haltung – und zur echten Stärke in Teams
und Unternehmen.

Yared Dibaba



LEADERSHIP
NEU GEDACHT!
CORINNA POMMERENING

RECAP-GEDANKEN VON YARED DIBABA:

Was braucht es, damit kulturelle Offenheit in Teams nicht nur gewünscht, sondern tatsächlich spürbar wird?

Kulturelle Offenheit zeigt sich nicht im Leitbild – sondern in Alltagssituationen: Wer wird gehört, wer wird unterbrochen? Wer darf Fehler machen, wer nicht? Führung spielt hier eine Schlüsselrolle.

Wenn Führungskräfte Räume schaffen, in denen Perspektiven nicht nur toleriert, sondern nachgefragt werden, wird Offenheit spürbar. Es beginnt oft mit Sprache – z. B. mit der Frage: „Wie siehst du das aus deiner Sicht?“ Das klingt einfach, ist aber ein machtvolleres Signal.

Was hilft dir persönlich, offen zu bleiben – gerade in Situationen, in denen du auf Vorurteile oder Verschlussenheit triffst?

Ich erinnere mich daran, dass wir alle eine Geschichte mitbringen – auch die Menschen, die gerade blockieren. Wir haben alle unterschiedliche Geschwindigkeiten mit Vielfalt umgehen zu können.

Offen zu bleiben heißt nicht, alles gutzuheißen. Es heißt: neugierig zu bleiben, statt reflexartig zurückzustößen. Und ganz praktisch hilft mir, bewusst zu atmen, kurz still zu werden, inne zu halten und dann aus Haltung statt aus Reaktion zu sprechen.

Manchmal ist genau das der Unterschied, ob eine Tür zugeht – oder aufgeht.

Welche Wirkung hat gelebte Offenheit – nicht als Programm, sondern als Haltung – auf die Arbeitgebermarke?

Gelebte Offenheit macht Unternehmen glaubwürdig. Sie zieht nicht nur Talente an – sie hält sie auch.

Menschen spüren, ob sie nur mitgemeint oder wirklich gemeint sind. Wer Offenheit als Haltung lebt, wird als modernes, zukunftsfähiges arbeitgebendes Unternehmen wahrgenommen – weil dort keine Anpassung verlangt wird, sondern Vielfalt als Stärke erkannt wird.

Das ist der Unterschied zwischen einem Diversity-Statement und einer gelebten Kultur der Zugehörigkeit.

SESSION 4 MIT PROF. DR. STEFAN KEMP AM 16 JULI

Performance trotz Sommerloch – Führung & Kultur als aktive Werttreiber

In der letzten Summer Shorts-Session haben wir gemeinsam mit Prof. Dr. Stefan Kemp einen fundierten Blick auf das Zusammenspiel von Leadership, Kultur und Performance geworfen. Dabei wurde deutlich: Führung ist kein Hygienefaktor – sondern ein strategischer Hebel für unternehmerischen Erfolg.

Im Zentrum stand die Frage:

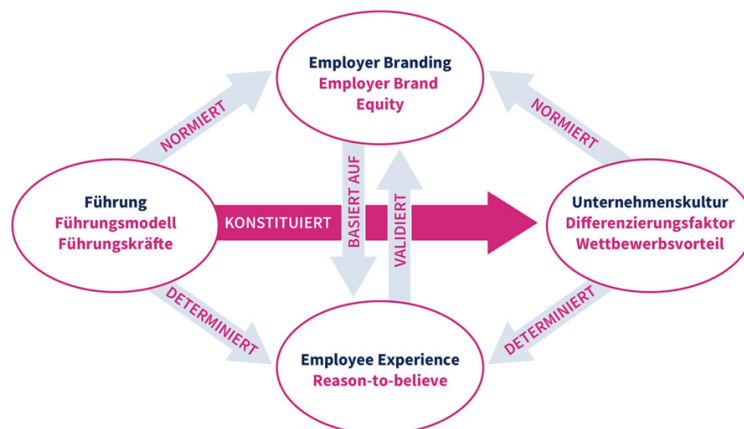
Wie kann Führung zur echten Wertschöpfung beitragen – gerade in Zeiten von Veränderungsdruck, Generationenwandel und Fachkräftemangel?

Kernsätze aus der Session:

- Führung & Kultur sind kein Nice-to-have – sondern immaterielle Vermögenswerte mit strategischer Relevanz.
- Die Arbeitgebermarke beginnt im Führungsverhalten – nicht in der Marketingabteilung.
- Performance entsteht dort, wo Werte, Haltung und Verhalten zusammenpassen – messbar und wirksam.

Prof. Dr. Stefan Kemp zeigte anhand seines **Arbeitgeberpositionierungsmodells**, wie Unternehmen sich intern wie extern klarer aufstellen können – und wie „Cultural Equity“ zum Zukunftsfaktor wird.

DAS ARBEITGEBERPOSITIONIERUNGSMODELL NACH PROF. DR. STEFAN KEMP



Quelle: Publikation von C. Pommerening, „Den Fachkräftemangel im Mittelstand überwinden: Strategien für erfolgreiche Arbeitgeber und wirkungsvolles Employer Branding“, SpringerGabler (erschieden 09/2024)

Ein starker Abschluss, der verdeutlichte:

Gute Führung ist ein Performancefaktor – wenn sie als solcher gedacht und gestaltet wird.

Sie möchten tiefer einsteigen?

Für die geplante **Pilotstudie „Cultural Equity“** suchen wir aktuell noch Unternehmen, die als Pilotpartner mitwirken möchten. Wenn Sie Interesse haben, gemeinsam mit Prof. Dr.

Stefan Kemp und mir zu erforschen, wie sich kulturelle Substanz systematisch sichtbar und messbar machen lässt, melden Sie sich gern.
Ich stelle Ihnen auf Wunsch gern die **Management Summary** zur Studie zur Verfügung.

**” FÜHRUNG & KULTUR SIND
KEIN NICE-TO-HAVE
– SONDERN IMMATERIELLE
VERMÖGENSWERTE MIT
STRATEGISCHER RELEVANZ.**

Führung ist ein Beziehungskonstrukt –
Sinnvermittlung ist ein Führungs-
instrument. Das ist jetzt in Zeiten der
Transformation wichtiger denn je!

Prof. Dr. Stefan Kemp



LEADERSHIP
NEU GEDACHT!
CORINNA POMMERENING

RECAP-GEDANKEN VON PROF. DR. STEFAN KEMP

Was möchtest du den Teilnehmenden in einem Satz mitgeben – mit Blick auf Führung, Kultur und Performance?

Führung und Kultur sind Differenzierungsmerkmal, Wettbewerbsvorteil, gehören zu den immateriellen Aktiva von Unternehmen – und sollten auch genauso behandelt werden.

Warum ist es aus deiner Sicht so entscheidend, Führung und Kultur als immaterielles Vermögen zu denken – gerade jetzt?

Weil Geschäftsverlauf und -ergebnis auch eine Funktion von Führung und Kultur sind. Es handelt sich dabei eben nicht um einen Softfaktor, sondern um erfolgskritisches Cultural Equity – das nur noch nicht bilanzierbar ist.

Was braucht es ganz konkret, damit Arbeitgeberattraktivität nicht zur Behauptung wird – sondern zur erlebbaren Erfahrung?

Führung ist ein Beziehungskonstrukt – Sinnvermittlung ist ein Führungsinstrument. Das ist jetzt in Zeiten der Transformation wichtiger denn je!

Welche Rolle spielen Führungskräfte dabei – und ist es eine Frage der Unternehmensgröße, wie stark sie wirksam werden können?

Führung ist der Kristallisationskern der Unternehmenskultur und stellt ein konkretes, organisches Phänomen dar – nicht etwa ein abstraktes oder synthetisch erzeugtes. Entscheidend ist das Verhalten der Führungskräfte, nicht deren Eigenschaften.

LEADERSHIP SUMMER SHORTS 2025 – MEIN FAZIT

Vier Sessions, vier Perspektiven, viele Denkanstöße:

Die **Leadership Summer Shorts 2025** haben gezeigt, wie viel Kraft in kurzer Zeit entfaltet werden kann – wenn Haltung, Austausch und echte Impulse aufeinandertreffen.

Ob über Haltung und Gastfreundschaft, Improvisation in Führung, kulturelle Offenheit oder Cultural Equity – alle Sessions verband der Gedanke:

Gute Führung ist mehr als Methode. Sie ist ein wirksamer Hebel – für Kultur, Vertrauen, Resilienz und Performance.

Führung heute braucht weniger starre Führungsstile – und mehr Rollenbewusstsein. Warum das so ist und wie sich Rollen stärker als Denkraum nutzen lassen, beschreibe ich im **aktuellen Blogbeitrag**:

👉 **„Neue Rollen statt Führungsstile“** – jetzt lesen auf meiner Website.

DANKE FÜR IHRE TEILNAHME!

Schön, dass Sie bei meiner Sommer-Webinar-Reihe dabei waren – und mit Ihren Perspektiven, Ideen und Erfahrungen zum Gelingen dieses Formats beigetragen haben.

UND ES GEHT WEITER: LEADERSHIP WINTER RETREAT

Die inhaltliche Reise findet im Winter ihre Fortsetzung – beim Leadership Winter Retreat am **13. und 14. Januar 2026** im The Hearts Hotel im Harz.

Gemeinsam mit Meik Lindberg, Juliane Behneke und Prof. Dr. Stefan Kemp tauchen wir dort noch tiefer ein: in **Führung mit Substanz, Kultur mit Wirkung – und Leadership-Strategien, die wirklich tragen.**

Jetzt buchen – und bis zum 31.08. von den Early-Bird-Sonderkonditionen profitieren.

[Mehr Infos & Anmeldung hier.](#)

<https://corinna-pommerening.de/anmeldung-leadership-summer-shorts/>

1. SESSION: 25.06. MEIK LINDBERG

2. SESSION: 02.07. JULIANE BEHNEKE

3. SESSION: 09.07. YARED DIBABA

4. SESSION: 16.07. STEFAN KEMP

LEADERSHIP DEEP DIVES SUMMER SHORTS

LEADERSHIP NEU GEDACHT!

Vier kompakte Sessions. Volle Wirkung.
Für Menschen, die auch im Sommer führen.

BOSS

REGELMÄSSIG NEUE TOOLS & IMPULSE?

In meinem monatlichen **Newsletter** teile ich Tools, Reflexionshilfen und Ideen für Employer Branding & Leadership. Dort finden Sie u. a. in der nächsten Ausgabe den exklusiven **Employer Branding Quick Check** – eine Excel-Vorlage zur Standortbestimmung Ihrer Arbeitgebermarke.

UND JETZT: DRANBLEIBEN, VERTIEFEN, INSPIRIEREN LASSEN

- Als Webinar-Teilnehmer*in haben Sie kostenlosen Zugang zum [interaktiven Click-Picture mit über 50 Tipps](#) für erfolgreiches Employer Branding.
- Darüber hinaus finden Sie [auf meinem Blog](#) zahlreiche Artikel und Tools rund um **Employer Branding & Leadership**.
- Abonnieren Sie gern [meinen Newsletter](#) für monatliche Impulse für eine bessere Arbeitswelt – oder hören Sie in meinen [Podcast „Leadership neu gedacht“](#) rein.



SOMMERAKTION: NOCH BIS 31.08.2025

Bei unserer Webinar-Reihe konnten wir einige zentrale Themen rund um Führung und Employer Branding nur anreißen. Falls Sie jetzt tiefer einsteigen möchten: Gern unterstütze ich Sie dabei, Ihre Führungskultur und/oder Ihre Arbeitgebermarke gezielt weiterzuentwickeln – mit Methoden- und Fachkompetenz, viel Praxiserfahrung und einem klaren Blick von außen.

Und: Wer **bis zum 31.08.2025** bucht, profitiert von meinen Sommerangeboten.

Die Durchführung ist flexibel im zweiten Halbjahr möglich.

Mehr Infos & Details zu den **Sommer-Specials** finden Sie [hier](#).