Sylvia Linneberg

Vielfalt@Bücherhallen: Fortbildung als Grundstein für Veränderungsprozesse

Die Bücherhallen Hamburg leiteten den diversitätsorientierten Öffnungsprozess im Rahmen des 360°-Programms mit einer Fortbildungsreihe ein, um möglichst von Beginn an Mitarbeitende als Multiplikator*innen für das Thema zu gewinnen. 15 Mitarbeitende aus Stadtteilbücherhallen und Zentralbibliothek, der Personalabteilung und dem Ehrenamtsmanagement nahmen an der Fortbildungsreihe teil. Die Teilnahme war freiwillig und bei der Zusammensetzung der Gruppe wurde darauf geachtet, dass viele verschiedene Teams und Arbeitsbereiche vertreten waren. Darüber hinaus nahmen jeweils zwei Mitarbeitende aus drei weiteren Hamburger Kultureinrichtungen – dem Altonaer Museum, dem MARKK (Museum am Rothenbaum) und dem Thalia-Theater – an der Fortbildungsreihe teil. Dies bot sich als Vernetzungsmöglichkeit an, denn diese drei Einrichtungen wurden ebenfalls über das 360°-Programm gefördert. Von den Teilnehmenden wurde dieser Austausch als sehr bereichernd empfunden.

Es handelte sich um eine umfangreiche Fortbildung mit acht Modulen, aufgeteilt auf 14 Seminartage und etwa 110 Stunden. Die meisten Module waren zweitägig; dies erlaubte eine tiefgehende Auseinandersetzung mit den verschiedenen Themen und setzte intensive Reflexionsprozesse in Gang. Die Fortbildung sollte sich ursprünglich auf einen Zeitraum von eineinhalb Jahren erstrecken. Durch die Corona-Pandemie kam es jedoch zunächst zu einer Unterbrechung, später wurde die Fortbildung dann online fortgeführt und nach zwei Jahren zum Abschluss gebracht.

Die Fortbildung wurde entwickelt und durchgeführt von Dr. Rita Panesar und Elisabeth Wazinski von der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung (KWB) e. V.¹ Ziel der Fortbildung war es, vom *Wissen* über *Verstehen*, *Reflexion* und *Bewusstwerdung* zu *Handlungsfähigkeit* zu gelangen:

¹ Die Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. wurde 1990 von der damaligen Landesvereinigung der hamburgischen Unternehmensverbände, dem Senat der Freien und Hansestadt Hamburg sowie der Arbeitsagentur gegründet, um Fachkräfte zu qualifizieren und so den sich stetig verändernden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden (KWB – Koordinierungsstelle für Weiterbildung und Beschäftigung e. V., 2021). An Dr. Rita Panesar und Elisabeth Wazinski geht an dieser Stelle ein großer Dank für die wertvollen Impulse im Rahmen der Qualifizierung sowie für die zur Verfügung gestellten Abbildungen und Zitate.

Wissen über

- die Konzepte der Diversitätsorientierten Öffnung,
- die Dimensionen von Diversität,
- Begriffe und (Selbst-)Bezeichnungen,
- Rassismus und Diskriminierung,
- die Geschichten der Migration nach Deutschland,

Verstehen

- der Mechanismen von Macht und Privilegien,
- der Mechanismen von strukturellem Rassismus,
- der Mechanismen struktureller Zugangsbarrieren,

Reflexion und Bewusstwerdung

- der eigenen Werte und Haltung,
- der eigenen Privilegien,
- der eigenen Perspektiven und Wahrnehmungen,

Handeln

- Anwendung im Bibliotheksalltag: Umgang mit Wertekonflikten, diskriminierenden Äußerungen und Verschwörungserzählungen,
- gemeinsame Entwicklung von Ideen für den Abbau von Zugangsbarrieren und die diskriminierungssensible Gestaltung des Berufsalltags in den Bühlerhallen,
- Vernetzung mit aktiven Einzelpersonen, Gruppen, Initiativen, Communities und Vereinen im Umfeld der Bibliothek,
- Schaffung von Räumen für Teilhabe, Partizipation und Co-Creating,
- Wirkung als Multiplikator*in, Vernetzung im Kollegium und kollegiale Beratung.

Inhalte, Methoden, Übungen

Mit abwechslungsreichen Methoden und Übungen wurden die Teilnehmenden aufgefordert, in kreativer und dialogischer Weise über die eigenen Perspektiven, Haltungen und Werte nachzudenken. So wurde über Begriffe wie *Kultur* und *Heimat* und die dahinterliegenden Konzepte intensiv diskutiert. Ebenso wichtig wie Diskussionen, Reflexionen und Übungen war die Wissensvermittlung. Für jedes Modul trugen die Referentinnen zahlreiche Texte, Filme, Web-links und Literaturtipps zusammen und stellten somit einen unmittelbaren Bezug zu den aktuellen gesellschaftlichen Debatten her.

Die Grundlage für die Fortbildung bildete der Anti-Bias-Ansatz (engl. *bias* = *Voreingenommenheit*).

Anti-Bias-Arbeit macht Schief lagen in Institutionen sichtbar und zielt auf den Abbau von gesellschaftlich erlernten Vorurteilen und Diskriminierung. Durch Austausch biographischer Erfahrungen wurden sich die Teilnehmer*innen der Qualifizierung ihrer eigenen Rolle in diskriminierenden Strukturen bewusst. Auf der Basis von Gemeinsamkeiten wurden sie für verschiedene Formen von Diskriminierung sensibel und realisierten, welche Verantwortung mit ihren Privilegien einhergeht. Gemeinsam wurde eingeübt, die institutionellen Strukturen immer wieder auf Barrieren und Benachteiligungen hin zu überprüfen.

Abb. 15: Flipchart „Ziele der Anti-Bias-Arbeit“ (Panesar & Wazinski, 2019)

Dabei ging es nicht nur um einzelne „ausgrenzende“ Handlungen, sondern um Routinen, Diskurse, Gesetze und institutionelle Logiken, die einigen Vorteile bringen und andere benachteiligen. Darin ist die Auseinandersetzung mit den Themen Vorurteile, Privilegien und Macht zentral. Es geht darum, vorurteilsbewusst mit Diversität und Unterschiedlichkeit auf der Grundlage von Gemeinsamkeiten umzugehen und aktiv an gesellschaftlicher Veränderung zu arbeiten (Panesar, 2021).

Im Modul *Migration kennenlernen und Rassismus begegnen* wurde dieser Ansatz um die rassismuskritische Perspektive erweitert. Das Diskriminierungsmerkmal *Ethnische Herkunft* ist der häufigste Grund für Diskriminierung in Deutschland (Statista, 2021). Ein fundiertes Wissen darüber hat die Teilnehmenden befähigt, strukturellen Rassismus besser zu erkennen und Handlungsstrategien zu entwickeln. Dazu gehörte auch die kritische Auseinandersetzung mit Begrifflichkeiten wie *Migrationshintergrund* (Ahyoud et al., 2018).

Reflexion: Zugangsbarrieren erkennen

Das Erkennen von Zugangsbarrieren in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen (Personal, Veranstaltungs- und Vermittlungsarbeit, Medienbestand, Publikum, Netzwerkarbeit) zog sich als zentrale Fragestellung durch die gesamte Fortbildung. Es zeigte sich, dass auch hier wieder zunächst die eigene Haltung und

Abb. 16: Flipchart „Barrieren“ (Panesar & Wazinski, 2019)

Perspektive ergründet werden mussten, um Barrieren aufzuspüren und sichtbar zu machen. Mit der Frage *Welche Schubladen und Etikettierungen sind in unserer Institution üblich?* regten die Referentinnen einen intensiven Diskussions- und Reflexionsprozess an.

Transfer in den Arbeitsalltag: Peer-Gruppen und Hausaufgaben

Für den Transfer des Gelernten in den Arbeitsalltag bildeten die Teilnehmenden Peer-Gruppen: Jeweils vier Teilnehmende unterstützten sich während des gesamten Fortbildungszeitraumes gegenseitig im Sinne einer Intervision oder kollegialen Beratung. Darüber hinaus entwickelten einige Gruppen kleine Projekte, an denen sie im Laufe der Fortbildungszeit arbeiteten. Dafür erhielten sie von den Referent*innen eine Projektplanungsmatrix und verschiedene Leitfäden für Diversitätsorientierte Öffnung² sowie Reflexionsfragen an die Hand. Obgleich es nicht immer leicht war, diese Gruppenarbeit zusätzlich zum Arbeitsalltag zu bewältigen, entstanden zahlreiche Ideen, Projekte und Aktivitäten (s. u. im Abschnitt *Wirkung*). Zwischen den Modulterminen bearbeiteten die Teilnehmenden außerdem auch kleinere Hausaufgaben.

Wirkung

Das digitale Abschlussmodul der Fortbildung galt der Rückschau, der Auswertung und dem Feedback. Die Teilnehmenden waren aufgefordert, entlang von Fragen zu den eingangs genannten Fortbildungszielen *Wissen, Verstehen, Reflexion, Handeln* ihre Beiträge in einem gemeinsamen Dokument zusammenzutragen und schließlich zu überlegen, wie die begonnenen Prozesse strukturell verstetigt werden können. Die erste Frage lautete: „Was habe ich gelernt?“ Um einen authentischen Eindruck von den Rückmeldungen der Teilnehmenden zu vermitteln, werden die Beiträge hier im originalen Wortlaut wiedergegeben.

Denkanstöße

„Es gab sehr viele Denkanstöße und ich habe neue Sichtweisen entwickelt. Im Alltag bin ich sensibler gegenüber Diskriminierung geworden und nehme sie viel bewusster wahr.“

² Als Beispiel sei hier der Leitfragenkatalog aus der Publikation Reflexionen zur Vielfaltssensiblen Öffnung, Arbeit im Kulturbereich der W3 in Hamburg genannt (W3_Werkstatt für Internationale Kultur und Politik e. V., 2020, S. 14 f).

Sensibilisierung

„Ich bin viel sensibler geworden in Bezug auf das Thema – überall fällt mir auf, was alles nicht gut funktioniert, auch außerhalb der Bücherhallen. Viele Begriffe sind mir viel klarer geworden, auch wenn ich persönlich weiterhin einige missverständlich finde.“

„Ich versuche als Multiplikator*in zu wirken und auch meine Kolleg*innen zu sensibilisieren. Ich hinterfrage viel aktiver und selbstbewusster diskriminierende Äußerungen und versuche für ein wertschätzendes und respektvolles Verhalten zu werben.“

Barrieren abbauen

„Vor allem geprägt hat mich der Themenbereich *Barrieren*: Ich habe mich auf die Suche gemacht und finde immer wieder Dinge, die Barrieren darstellen und versuche sie schrittweise abzubauen. Ich habe nicht das Gefühl, dass ich „ausgelernt“ habe und freue mich auf die weitere Arbeit an der Öffnung der Bücherhallen. Dabei merke ich, dass es nur gemeinsam geht. Was der Themenblock zu den *Communitys* noch mehr aufgezeigt hat.“

Lebensaufgabe

„Mit der eigenen Haltung und Macht verantwortungsvoll umgehen und immer wieder selbstreflektierend diskriminierendes Verhalten erkennen und ändern. Persönlich fand ich die Werte-Diskussion besonders spannend (Woher komme ich, was hat mich geprägt?) und die Erkenntnis, wie unterschiedlich wir Menschen unbewusst geprägt sind.“

Privilegien wertschätzen

„Vor unserer Fortbildung war mir nicht wirklich bewusst, dass ich ein privilegiertes Leben führe und mich glücklich schätzen kann, bisher nicht mit Anfeindungen zurechtkommen zu müssen. Ich habe subtilen Rassismus nicht immer erkannt. In wie vielen Bereichen sich dieser verstecken kann, ist mir jetzt erst klargeworden.“

Sprache

„Ich bewerte meine Sprache anders. Und höre auch bei anderen genauer hin. Zudem traue ich mich jetzt häufiger darauf hinzuweisen, dass etwas offenkundig rassistisch ist.“

Hintergründe

„Die Weiterbildung hat mir viele Gedankenanstöße gegeben, die sich im (Arbeits-)Alltag auswirken. Beruflich habe ich mir meine Position klarer definiert, dadurch agiere ich bewusster, frage konkreter nach und spreche Kolleg*innen direkter und verbindlicher an. Dabei bin ich auch ruhiger geworden und höre genauer zu, um die Position zu verstehen und ggf. zu hinterfragen.“

Rassismus

„Mein Bewusstsein zum Thema Rassismus hat sich geändert, was für mich teilweise doch ein unangenehmer Prozess war, der immer noch andauert. Ich bin mir meiner Privilegien immer mehr bewusst, weiß aber immer noch nicht, wie ich damit umgehen soll/kann. Wie gesagt, der Prozess dauert immer noch an [...].“

Haltung

„Meine Haltung hat sich auch geändert, merke ich doch, dass ich immer wieder unbewusst in alte Muster falle und nicht vorurteilsfrei handle. Ich bin in jeder Hinsicht privilegiert ... Sich der eigenen bevorzugten Situation bewusst zu sein, bleibt wohl eine lebenslange Aufgabe.“

Kund*innengespräche

„Ich denke, ich habe, besonders im Kund*innengespräch, eine stärkere Empathie entwickelt, sodass ich z. B. leichter erkenne, wenn sich bei meinem Gegenüber Barrieren auftun (sprachliche, körperliche usw.). Ich achte mittlerweile viel stärker darauf, wie grenzwertig manche Sätze in Romanen, Werbung oder Social-Media-Plattformen formuliert sind.“

Offener Ort

„Besonders erstaunt hat mich die Erkenntnis, dass wir als Bücherhallen noch nicht die diverse Gesellschaft abbilden. Als Bibliothek sind wir nicht nur ein öffentlicher, sondern auch ein offener Ort: Bei uns sollen sich Menschen aus verschiedenen Kulturen und Kontexten wohlfühlen und selbst aktiv den Raum mitgestalten. Wir stehen für Chancengleichheit und haben den Auftrag, Verständnis füreinander zu schaffen!“

Die Umsetzung im Arbeitsumfeld

Im Anschluss legten die Teilnehmenden dar, durch welche Intervention, welches Projekt oder welchen Reflexionsprozess sie den Öffnungsprozess in ihrem Arbeitskontext während der Fortbildungszeit weiter voranbringen konnten. So wirkten alle Teilnehmenden als Multiplikator*innen, indem sie mit ihrem jeweiligen Team über die Fortbildungsinhalte sprachen, zum Teil einzelne Übungen wiederholten oder bestimmte Fragestellungen weiterverfolgten. Insbesondere richteten die Teilnehmenden in ihrem Arbeitsalltag den Blick auf ihre Veranstaltungsarbeit, die sprachliche und bildliche Gestaltung von Informationsmaterialien und Website und die Auswahl der Inhalte für die Social-Media-Kanäle.

Einige Kolleg*innen widmeten sich verstärkt der Netzwerkarbeit in ihren Stadtteilen. So wurden die Bücherhallen Kirchdorf und Wilhelmsburg Mitglieder im lokalen *Netzwerk gegen Rechts* und die Bücherhalle Hohenhorst wirkte gemeinsam mit zahlreichen Akteur*innen aus dem Stadtteil an der Erstellung eines Stadtteilmagazins zum Thema Vielfalt mit. Die Bücherhalle Altona vernetzte sich mit einem sozialen Bildungs- und Beschäftigungsträger, um für die Besetzung ihrer Praktikumsstellen neue Zielgruppen anzusprechen.

Administrative Vorgänge wie das Anmeldeprozedere oder das Mahnwesen wurden auf ihre Verständlichkeit und Barrierefreiheit hin überprüft und in einfache Sprache transferiert oder auch in Großdruck abgebildet. Auf der Website der Zentralbibliothek wurden alle barrierefreien Angebote an einer Stelle zusammengetragen. Ziel für die kommenden Monate ist es, dies auch für die einzelnen Stadtteilbibliotheken umzusetzen.

Wenn es um Diversität in der Bibliotheksarbeit geht, ist ein zentrales Thema natürlich der Medienbestand. Die diskriminierungs- und rassismuskritische Betrachtung des Bestandes und einen diversitätssensibleren Blick bei der Neuanschaffung von Medien haben sich zahlreiche Kolleg*innen zum Ziel gesetzt. Insbesondere im Bereich der Kinderliteratur wird das Angebot hier erfreulicherweise immer größer, während die deutschsprachige Jugendliteratur hier noch große Lücken aufweist. Das spornte einige Kolleg*innen an, sich noch gezielter auf die Suche zu machen und dabei auch direkt mit Jugendlichen in den Austausch zu treten. Der Blick wurde auch auf weitere Diversity-Dimensionen ausgeweitet. So befasste sich die Stadtteilbücherhalle Hohenhorst mit dem Thema Demenz und schaffte (Fach-)Literatur und Spiele rund um das Thema an. Darüber hinaus organisierten zahlreiche Bücherhallen in Zusammenarbeit mit Akteur*innen aus dem Stadtteil mehrsprachige Lesungen.

Die Personalabteilung organisierte themenspezifische Fortbildungen für weitere Kolleg*innen. Viele wünschten sich ein Argumentationstraining gegen

Stammtischparolen und rechte Äußerungen, darüber hinaus fand eine Anti-Rassismus-Schulung statt sowie eine Weiterbildung zu Netzwerkarbeit und Community-Outreach in den Stadtteilen.

Es zeigt sich, dass durch die Fortbildungsreihe viele Prozesse und Aktivitäten in Gang gesetzt wurden. Je nach Standort, Ressourcen, örtlichen Bedarfen und vorhandenen Netzwerkstrukturen waren diese ganz unterschiedlich, und gleichzeitig arbeiteten alle an einem Ziel, nämlich die Bücherhallen zu einem noch offeneren Willkommensort zu machen.

Verstetigung

Schließlich diskutierten die Teilnehmenden darüber, welche strukturellen Maßnahmen bei den Bücherhallen zur Verstetigung diversitätssensibler Arbeit beitragen können. So wurde vorgeschlagen, regelmäßig Fortbildungen wie diese anzubieten und dadurch weitere Multiplikator*innen auszubilden, sodass nach und nach in allen Teams und Arbeitsbereichen Diversitätskompetenz entwickelt werden kann. Regelmäßig sollte nach Meinung der Teilnehmenden auch mit Unterstützung von externen Expert*innen der Blick von außen auf die Organisation gerichtet werden, um aus vielfältigen Perspektiven fortlaufend Barrieren zu erkennen und keine neuen zu produzieren.

Neben den in dieser Fortbildung schwerpunktmäßig behandelten Diversity-Dimensionen Herkunft / ethnische Zugehörigkeit / Religion sollten auch alle weiteren Diversity-Dimensionen³ betrachtet werden. Die Teilnehmenden schlugen vor, „Diversity-Expert*innen“ zu benennen, die sich fortlaufend mit ausgewählten Themen befassen und als Ansprechpartner*innen fungieren könnten – auch in der Kommunikation nach außen.

Gewünscht wurden darüber hinaus interne Kommunikationsräume und -strukturen, in denen abteilungs- und hierarchieübergreifend Raum für Wissensaustausch, Ideenentwicklung und Reflexion ermöglicht wird. Ein offener Umgang mit dem Thema Diversität solle hierdurch ermöglicht werden. Dazu gehöre aus Sicht der Teilnehmenden auch die konstruktive Auseinandersetzung mit Widerstand und Abwehr gegenüber dem Themenfeld wie auch mit Unsicherheit (z. B. Angst, etwas Falsches zu sagen, zu benennen oder zu tun).

3 Siehe dazu auch die Einführung dieses Sammelbandes.

Fazit

Einen diversitätsorientierten Öffnungsprozess mit einer Fortbildungsreihe zu starten, kann einen guten Grundstein bieten für alle weiteren Vorhaben. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden an der hier beschriebenen Fortbildung zeigen, dass Reflexionsprozesse in Gang gesetzt wurden, die zu einer klareren Positionierung und Haltung gegenüber dem Thema Diversität führten, was schließlich in konkreten praktischen Umsetzungen mündete.

Durch Wissensvermittlung, aber insbesondere auch durch ein Vokabular, mit dem sich ausgrenzende Strukturen und Mechanismen benennen lassen, wurden diese für die Teilnehmenden plötzlich sichtbar. So schuf die Fortbildungsreihe eine wichtige Voraussetzung für die Handlungsfähigkeit.

Die Teilnehmenden wurden sich ihrer Verantwortung bewusst, die sie als Mitarbeitende der meistbesuchten Hamburger Kultureinrichtung tragen: Nämlich dem rechtmäßigen Anspruch *aller* Hamburger*innen gerecht zu werden, sich in einer öffentlichen Kultureinrichtung willkommen zu fühlen und ansprechende Angebote wahrnehmen bzw. aktiv mitgestalten zu können. Die eigene Arbeit erfuhr dadurch eine neue Wertschätzung, insbesondere auch für die Kolleg*innen in den kleinen Nachbarschaftsbibliotheken, die zumindest gefühlt manchmal etwas im Schatten der stadtbekannten Zentralbibliothek stehen.

Das Filialsystem der Bücherhallen mit 32 Stadtteilbibliotheken, zwei Bücherbussen und der Zentralbibliothek erlaubte die stadtweite Multiplikation der Fortbildungsinhalte innerhalb des Kollegiums. So fanden sich schnell genügend Kolleg*innen, die wie ein Team an verschiedenen Standorten und Arbeitsbereichen den Weg von Wissen, Verstehen, Reflektieren und Handeln immer wieder neu durchlaufen und sich dabei gegenseitig begleiten, beraten und unterstützen. Dabei werden nach und nach immer mehr Kolleg*innen in die Arbeit eingebunden.

Die Wünsche und Ideen der Teilnehmenden zu internen Kommunikationsräumen und der Bearbeitung der verschiedenen Diversity-Themen durch mehr Kolleg*innen fanden schließlich ihre Umsetzung in den Diversity-AGs⁴.

Empfehlenswert ist es, begleitend zur Fortbildung praktische Anwendungsfelder zu eröffnen. Die Teilnehmenden hielten die Arbeit in den Peer-Gruppen und den Transfer des Gelernten in den Arbeitsalltag für überaus wichtig, gleichzeitig lag hier auch die größte Herausforderung. Das Phänomen ist bekannt: Ist man am Ende eines Fortbildungstages noch voller Motivation und Elan, hat einen gleich am nächsten Tag der Bibliotheksalltag wieder voll im Griff. Wichtig

⁴ Siehe Artikel *Beteiligung ermöglichen – Kommunikationsräume schaffen: Die Entstehung der Diversity-AGs bei den Bücherhallen Hamburg* von Sylvia Linneberg in diesem Sammelband.

ist daher das Herunterbrechen der großen, übergeordneten Ziele diversitätsorientierter Öffnung auf kleine, überschaubare Projekte (Panesar, 2017, S. 22).

Abschließend lässt sich sagen, dass Diversity-Fortbildungen essenzieller Bestandteil diversitätsorientierter Öffnungsprozesse sind. Ohne eine tiefere Reflexion über eigene Haltungen und Perspektiven wird eine Kulturinstitution nicht zu einem Veränderungsprozess gelangen. Dafür braucht es ein Mindestmaß an Zeit und an finanziellen Ressourcen. Eine Idee ist es, dass sich Kultureinrichtungen aus der Region oder der Stadt zusammenschließen und die Finanzierung für ein gemeinsames Fortbildungsangebot als Forderung an die kulturpolitischen Verantwortlichen formulieren. Dies hätte den positiven Nebeneffekt der Vernetzung und könnte ein breiteres Bewusstsein für das Thema Diversität und mehr Diversity-Kompetenz in der örtlichen Kulturszene schaffen.

Literaturverzeichnis

- Ahyoud, N., Aikins, J. K., Bartsch, S., Bechert, N., Gyamerah, D. & Wagner, L. (2018). *Wer nicht gezählt wird, zählt nicht*. <https://vielfaltentscheidet.de/publikationen> (16.5.2021).
- Anti-Bias-Netz. (2013). *anti-bias-netz.org*. <https://www.anti-bias-netz.org/start/anti-bias/> (16.5.2021).
- KWB – Koordinierungsstelle für Weiterbildung und Beschäftigung e. V. (2021). <https://www.kwb.de/> (31.5.2021).
- Panesar, R. (2017). *Wie interkulturelle Öffnung gelingt*. Berlin: ZiviZ gGmbH.
- Panesar, R. (2021, im Erscheinen). Gerechte Schule. Vorurteilsbewusste Schulentwicklung mit dem Anti Bias Ansatz. Göttingen.
- Statista. (2021). <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1123809/umfrage/diskriminierung-in-deutschland-nach-diskriminierungsmerkmal/> (16.5.2021).
- W3_Werkstatt für Internationale Kultur und Politik e. V. (2020). https://w3-hamburg.de/wp-content/uploads/2020-12-01_Re_flexionen_web.pdf (31.5.2021).