

„Es geht nicht nur um Teilhabe“

Ein Gespräch mit *Konstantina Vassiliou-Enz*, Geschäftsführerin der Neuen deutschen Medienmacher*innen. Von *Petra Hemmelmann*

*Konstantina Vassiliou-Enz ist Geschäftsführerin der Neuen deutschen Medienmacher*innen und Mitglied des wissenschaftlichen Beirats des Diversity Research Institutes der Universität Göttingen.*

Dr. Petra Hemmelmann ist Redakteurin in der Stabsabteilung Kommunikation und Marketing der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt und Redakteurin von Communicatio Socialis.

Als im Januar plötzlich Tief Ahmet Schnee nach Deutschland brachte, war das Erstaunen groß – „Wetter mit Migrationshintergrund“ war neu (vgl. dpa 2021). Hinter dem ungewohnten Namen des Tiefdruckgebiets steckte die Kampagne „Wetterberichtigung“ des Vereins „Neue deutsche Medienmacher*innen“ (NdM). Die gesellschaftliche Vielfalt in den Medien sichtbar zu machen, ist das erklärte Ziel der NdM – mit der Aktion #wetterberichtigung und darüber hinaus. *Communicatio Socialis*-Redakteurin Petra Hemmelmann hat mit Konstantina Vassiliou-Enz, der Geschäftsführerin der NdM, gesprochen – über die Unterrepräsentierung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in bestimmten Positionen, und darüber, wie eine diverse und diskriminierungsarme Berichterstattung aussehen sollte.

Aline Abboud, Pinar Atalay, Mitri Sirin, Dunja Hayali – vier bekannte Nachrichten-Gesichter, die vermuten lassen, dass es um die Diversität in der deutschen Medienlandschaft gar nicht so schlecht bestellt ist. Frau Vassiliou-Enz – ist das so, oder trägt hier der Schein?

VASSILIOU-ENZ: Dass es diese Moderator:innen gibt, ist natürlich ein Fortschritt und wir freuen uns darüber. Aline Abboud ist zum Beispiel eine Mentee aus unserer Nachwuchsförderung. Aber es genügt nicht, ein paar Kolleg:innen mit Einwanderungsgeschichte vor die Kamera zu stellen, um Vielfalt im Journalismus herzustellen. Es braucht auch People of Color in Positionen mit Entscheidungsbefugnissen, in den Chef:innen-Etagen, und natürlich in den Redaktionen an den Stellen, die das Programm prägen.

Was bedeutet für die NdM Vielfalt? Welche Aspekte sind wichtig?

Im Idealfall gibt es in einem Medienhaus eine übergreifende Strategie für mehr Diversität und Vielfalt. Und die betrifft nicht nur Menschen mit Rassismus-Erfahrung, sondern auch Menschen mit Behinderung, Frauen oder LGBTIQ-Personen. Eine echte Strategie führt nicht nur zu mehr Vielfalt vor der Kamera, sondern auch in den Positionen mit Entscheidungsmacht. Das wiederum hilft dabei, die eigene Berichterstattung diverser zu machen, mehr Perspektiven zu zeigen und die Geschichten zu erzählen, die in einem Einwanderungsland passieren, aber bisher in vielen Medien fehlen. Eben weil es in den Redaktionen niemanden gibt, der oder die diese Geschichten wahrnimmt und Zugänge zu den verschiedenen Communities hat.

Eine gute Strategie befasst sich aber nicht nur mit Fragen von Personal und Recruiting, sondern auch mit der eigenen Redaktionskultur. Wir erleben es oft, dass Redaktionen sich an uns wenden und sagen, wir brauchen mehr Diversität, habt ihr da nicht jemanden, der zu uns passt? Und leider passiert es dann, dass wir z. B. unsere Nachwuchskolleg:innen vermitteln, die aber nicht lang bleiben. Weil sie nicht ernst genommen werden, weil es Diskriminierung und rassistische Sprüche gibt. Weil sie auf Themen der Einwanderungsgesellschaft reduziert werden oder weil sie nur als Quotenmigrant:in für das Schaufenster geholt wurden und ihre Perspektiven, ihre eigenen Themen gar nicht gewollt sind. Ist doch klar, dass in einem solchen Klima viele junge Talente lieber wieder gehen.

Darüber hinaus braucht es Weiterbildung für Redaktionen, wenn ihre Berichterstattung diverser werden und unserer Einwanderungsgesellschaft entsprechen soll. Denn natürlich können nicht nur People of Color vielfältig und diskriminierungsarm berichten. Interkulturelle Kompetenzen können sich alle aneignen – aber das muss man eben auch machen. Dafür braucht es wiederum das Bewusstsein für Rassismus und Diskriminierung in der eigenen Berichterstattung. Eine gute Vielfaltsstrategie muss all das adressieren.

Schauen wir zunächst auf die Diversität des Personals in den deutschen Medienhäusern. Die NdM haben 2019 mit Unterstützung der Technischen Hochschule Köln eine Studie durchgeführt – dabei wurden die Chefredakteur:innen der 126 reichweitenstärksten Medien befragt. Was zeigte sich in der Untersuchung?

Erstmal waren wir erstaunt über den hohen Rücklauf: Wir haben von über 70 Prozent der reichweitenstärksten Chefre-



Konstantina
Vassiliou-Enz
(© rbb, Jim Rakete)

daktionen Antworten auf unsere Fragen bekommen. In unserer Mail wollten wir verschiedene Dinge wissen: Zum einen, wer in den Chefredaktionen sitzt – gibt es in Deutschland Chefredakteur:innen aus Einwandererfamilien oder nicht und wenn ja, wie viele. Zum anderen, ob die Chefredakteur:innen wissen, wie divers ihre Redaktionen besetzt sind, und wir haben gefragt, wie sie zur Forderung nach vielfältig besetzten Redaktionen stehen. Die Antworten waren erstaunlich positiv: Zwei Drittel der Chefredakteur:innen haben gesagt, eine vielfältig besetzte Redaktion ist richtig und wichtig – nicht nur aus Gründen der Gleichberechtigung, sondern auch für die Qualität ihrer Berichterstattung. Aber niemand wusste so recht, wie diese vielfältige Besetzung realisiert werden kann.

Die Untersuchung hat auch gezeigt, dass von den 126 Chefredakteur:innen nur sechs Prozent einen sogenannten Migrationshintergrund haben. Von den acht Chefredakteur:innen mit Migrationshintergrund stammt die Hälfte aus Nachbarländern Deutschlands, die andere Hälfte aus EU-Mitgliedsstaaten. Es ist kein Chefredakteur und keine Chefredakteurin dabei, der oder die schwarz ist, aus einer muslimischen Familie oder aus den großen Einwanderergruppen, also Polen und Russlanddeutsche, kommt.

Haben Sie auch Informationen bekommen, wie es unterhalb der Cheftagen aussieht?

Das wusste fast niemand. Es gibt nur eine einzige Redaktion, die dazu Zahlen hat. Das ist „Thomson Reuters“, eine international arbeitende Nachrichtenagentur mit Diversity-Zielen, die für alle Standorte weltweit gelten. „Thomson Reuters“ in Deutschland hat die Nationalitäten ihrer Mitarbeiter:innen erfasst und gezählt. Und zwar weil das die einzigen Daten sind, die sich aus Personalakten erheben lassen. Alle anderen Befragten wussten nichts darüber – es gibt also keine gesicherten Zahlen, weil sie niemand erhebt. Die letzte Schätzung stammt von 2016¹ und geht von maximal vier bis fünf Prozent Journalist:innen mit Migrationshintergrund aus. Das ist gegenüber 25 Prozent Menschen mit Migrationshintergrund in der deutschen Bevölkerung völlig unverhältnismäßig.

1 Vgl. Pöttker, Horst/Kiesewetter, Christina/Lofink, Juliana (Hg.) (2016): *Migranten als Journalisten? Eine Studie zu Berufsperspektiven in der Einwanderungsgesellschaft*. Wiesbaden.

Warum ist ein so geringer Prozentsatz an Journalist:innen und Chefredakteur:innen mit Migrationshintergrund problematisch?

Es gibt viele Hürden, die nur wenige Menschen mit Migrationshintergrund nehmen können – ihre geringe Zahl liegt jedenfalls nicht daran, dass sie kein Interesse am Beruf hätten. Wir wissen das, weil wir seit 2010 ein Mentoringprogramm für journalistischen Nachwuchs anbieten. Da bekommen wir jedes Jahr 100, 150 Bewerbungen. Es gibt also wirklich viele Nachwuchsjournalist:innen aus Einwandererfamilien, die es aber schwer haben, in den klassischen Medien Fuß zu fassen. Schon für ein Volontariat muss man journalistische Erfahrung vorweisen, also Praktika absolviert haben, die meist nicht bezahlt werden. Aber wer kann es sich schon leisten, zum Beispiel drei Monate in Mainz eine Wohnung zu mieten und währenddessen nichts zu verdienen?

Wenn in Medienbetrieben beispielsweise People of Color in Führungspositionen sitzen, bewerben sich junge Leute mit Migrationsgeschichte viel eher.

Das geht nur mit einer Familie im Rücken, die das unterstützen kann. Außerdem gibt es aus guten Gründen, um die Pressefreiheit zu gewährleisten, nicht den einen geraden Ausbildungsweg in den Journalismus. Das führt in der Praxis aber dazu, dass bei der Stellensuche, insbesondere bei Bewerbungsgesprächen, ein bestimmter Stallgeruch hilft und in den Redaktionen ein gewisser Habitus nötig ist, um sich durchzusetzen. Beides bringen Nachwuchskolleg:innen mit Einwanderungsgeschichte oft nicht mit. Entsprechend sitzen in den Redaktionen fast nur Kolleg:innen aus der Mittelschicht und dem Bildungsbürgertum. Es gibt darüber hinaus noch viele weitere Hürden, die junge Journalist:innen of Color nehmen müssen, um sich überhaupt in den klassischen Medien beweisen zu können. Rassistische Vorurteile herrschen schließlich in der ganzen Gesellschaft, Medien sind davon nicht ausgeschlossen. Es ist also kein Wunder, dass Redaktionen eher homogen besetzt sind. Aber wenn in Medienbetrieben beispielsweise schon People of Color in Führungspositionen sitzen, haben wir festgestellt, dass sich junge Leute mit Migrationsgeschichte viel eher bewerben. Sie fühlen sich erwünscht und bekommen den Eindruck, dass es auch für sie möglich ist, hier Karriere zu machen. In einem Verlag, in dem die Chef:innenetage und alle leitenden Posten mit weißen Männern besetzt sind, rechnet sich dagegen niemand Chancen aus. Wie auch?

Es geht dabei aber nicht nur um die Frage von Teilhabe und Zugangsgerechtigkeit. Es ist wichtig fürs journalistische Produkt, fürs Programm oder das Blatt, Journalist:innen und auch Chef:innen of Color im Haus zu haben. Weil es handwerklich

richtig und geboten ist, Geschichten aus mehreren Perspektiven sehen zu können. Wer nicht weiß, wie es ist, arm zu sein, wer nie Diskriminierung erlebt hat oder auch nie mitbekommt, welche Themen in den Communities gerade wichtig sind, hat es schwerer, solche Perspektiven einzunehmen und zu berichten. Das hat sich beispielsweise bei der Berichterstattung über #BlackLivesMatter gezeigt. Wirklich sehr viele Kolleg:innen hatten keine Ahnung von der Materie, sie sind von einem Fettnäpfchen ins andere getreten und haben uns und unsere schwarzen Kolleg:innen wochenlang belagert, weil sie beim Thema anti-schwarzer Rassismus so hilflos waren. Da hat niemand gemerkt, wenn der Teaser für die Sendung zutiefst rassistisch war oder mit lauter Weißen über Rassismus getalkt wurde. Es wurden immer dieselben Fragen gestellt oder laufend das US-amerikanische „race“ mit

*Es geht also darum,
dass Journalismus besser wird.
Vielfalt schafft Professionalität und
Qualität in der Berichterstattung.*

Rasse übersetzt – was falsch ist. Das war nicht überall so, viele Kolleg:innen haben sich echt bemüht und dass #BlackLivesMatter überhaupt so breit diskutiert wurde, ist ein Fortschritt. Aber es zeigte auch, dass es ein großer Vorteil ist, wenn in der Redaktion Kolleg*innen sitzen, die beispielsweise von Rassismus betroffen sind und Fachwissen mitbringen.

Es geht also darum, dass Journalismus besser wird. Vielfalt schafft Professionalität und Qualität in der Berichterstattung. Mit neuen Perspektiven, neuen Themen und Geschichten durch die auch ganz neue Zielgruppen erreicht werden können.

Wie sieht eine diverse und diskriminierungsarme Berichterstattung aus?

Wer in einer Einwanderungsgesellschaft berichten will, muss diese Gesellschaft auch abbilden. Dazu gehört es, Themen, die in den Communities diskutiert werden, aufzugreifen. Genauso wichtig ist es, egal bei welchem Thema, Menschen aus Einwandererfamilien einzubeziehen. In jeder Talkshow, ganz gleich worum es geht, müsste mindestens eine Person mit Einwanderungsgeschichte sitzen, weil das dem Bevölkerungsdurchschnitt entspricht und weil beispielsweise politische Entscheidungen alle betreffen.

Die sehr einseitige Berichterstattung entsteht unter anderem dadurch, dass Journalismus oft Stereotype verstärkt. Klar müssen wir über das berichten, was schief läuft. So auch über Kriminalität durch Menschen mit Migrationsgeschichte. Aber um beim Beispiel der Kriminalitätsberichterstattung zu bleiben: Dort kommen Menschen aus Einwandererfamilien

sehr häufig vor – oder es wirkt zumindest so, weil Zeitungen die Nationalität nicht berichten, wenn ein Deutscher Drogen dealt, aber die des libanesischen Dealers durchaus nennen. Gleichzeitig ist das eben meist der einzige Kontext, in dem Leute aus libanesischen Einwandererfamilien in den Medien auftauchen. Sie sitzen nicht in Talkshows, berichten nicht in der „Tagesschau“, finden sich nicht in den Wirtschaftsnachrichten, dem Kulturteil oder Straßenumfragen. Dabei wäre es ganz einfach das zu ändern, es braucht nur ein wenig Recherche.

Die Themen und Perspektiven von Menschen mit Einwanderungsgeschichte sollten mitgedacht werden. Darauf kommen aber viele Redaktionen nicht von selbst. Im Sommer wurde coronabedingt beispielsweise viel berichtet über Urlaubsorte in Deutschland. Da wurde dann in einem Fernsehbeitrag von der herrlichen Landschaft des Elbsandsteingebirges im Nationalpark Sächsische Schweiz geschwärmt und vor Ort wurden Rita und Horst zu den Wanderwegen befragt. Natürlich – da war auch niemand, der Mehmet oder Sharmila heißt. In einer kompetenten Redaktion sollte auch mal der Gedanke aufkommen, dass in Regionen, in denen die Polizei regelmäßig zu Großeinsätzen gegen organisierte Rechtsextreme ausrückt, sehr viele Menschen mit Migrationsgeschichte – in Deutschland immerhin 25 Prozent – gar keinen Erholungsurlaub machen können. Sie sind da nicht sicher. Das ist kein Grund, einen Ferientipp über die Sächsische Schweiz nicht zu bringen. Aber es ist einer, auch Reiseberichte darüber zu machen, wo Bürger:innen mit Rassismuserfahrung gefahrlos ihre Ferien verbringen können. Sie wären bestimmt nicht die einzigen, die solche Empfehlungen gebrauchen könnten. Kurz: Es gibt so viele Themen, die aktuell nur aus einer weißen Perspektive erzählt werden – und das geht in einem Einwanderungsland einfach nicht mehr.

Es gibt viele Themen, die aktuell nur aus einer weißen Perspektive erzählt werden – und das geht in einem Einwanderungsland einfach nicht mehr.

Inwiefern beeinflusst diese Art der Berichterstattung die mediale Entwicklung? 21 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund leben in Deutschland – über ein Viertel der Bevölkerung. Bei den Unter-18-Jährigen haben sogar 40 Prozent einen Migrationshintergrund. Wenn sich diese große Zielgruppe in der Berichterstattung der klassischen Medien kaum wiederfindet, sucht sie sich nicht über kurz oder lang andere Plattformen und Medien?

Natürlich. Und deswegen appellieren wir an die Medienhäuser, und sagen: Wir wollen Euch nur beim Überleben helfen. Wir

lieben Journalismus und wollen Euch retten. Denn ihr werdet untergehen, wenn Ihr so weitermacht. Menschen mit Einwanderungsgeschichte sind eine riesige Zielgruppe, die von Jahr zu Jahr größer wird – und ihr beachtet sie nicht, klagt aber gleichzeitig über schwindende Auflagen und Quoten. Verrückt, oder?

Die NdM haben im Frühjahr 2021 gewissermaßen ein Hilfspaket für die Medienhäuser herausgebracht: den ersten Diversity-Guide für deutsche Medien. Was steht da grob drin?

Alles, was Medienhäuser und Redaktionen wissen müssen, wenn sie mehr Vielfalt schaffen wollen. Im ersten Teil geht es um Inhalte: Wie bringe ich mehr Perspektiven in meine Berichterstattung ein? Wie Sorge ich dafür, dass regelmäßig andere Personen als der weiße Durchschnittsmensch in meinem Medium vorkommen und angesprochen werden. Es geht um diskriminierungskritische Sprache, aber auch um Bildberichterstattung. Der zweite Teil richtet sich an Entscheider:innen mit Kapiteln zum Thema Personal, zu Recruiting und Redaktionskultur. Wir zeigen, wie es möglich ist, datenschutzgerecht Diversity-Daten zu erheben. Es gibt eine Liste von zehn Schritten für Chef:innen, die es ernst meinen, und für Redaktionen gibt es Checklisten, Tipps & Tools, Good Practices. Es gibt also keine Ausreden mehr. Wer Diversität erreichen will, weiß jetzt, was zu tun ist.

Den Diversity-Guide können Medienbetriebe kostenlos bekommen. Bedingung ist ein einstündiges Gespräch mit der Intendanz oder der Chefredaktion.

Wie kommt der Diversity-Guide zu den Redaktionen?

Wir waren mutig mit unserer Veröffentlichungsstrategie und es hat sich gelohnt: Den Guide können Medienbetriebe kostenlos bekommen, aber die Bedingung ist ein einstündiges Gespräch mit der Intendanz oder der Chefredaktion. Da stellen wir unsere wichtigsten Punkte vor, machen eine Art Mini-Beratung und stellen selbst Fragen an die Chef:innen dazu, was sie bereits umsetzen und vor haben. Das funktioniert bislang ziemlich gut. Ich bin echt erstaunt, wie viele dieses Angebot angenommen haben: Im Schnitt hatten wir drei bis vier solcher Chef:innen-Gespräche pro Woche von der Veröffentlichung im März bis weit in den Sommer. Inzwischen führen wir etwa eins pro Woche.

Im Moment arbeiten wir auch schon am nächsten Schritt. Wir haben seit 2020 einen intersektionalen Round Table mit der MaLisa Stiftung, mit Leidmedien, dem Lesben- und Schwulverband Deutschland, ProQuote Medien und weiteren Organisationen, die zum Thema Diversität in den Medien arbeiten. In

dieser Runde überarbeiten wir den Diversity-Guide, um weitere Aspekte von Diversität und Vielfalt – über die Einwanderungsgeschichte hinaus – gebührend einzubeziehen. Dieser intersektional erweiterte Guide wird in diesem Jahr online erscheinen.

Für den Diversity-Guide gab es viel Lob, aber auch Kritik. Die „Neue Zürcher Zeitung“ wirft Ihnen zum Beispiel Doppelmoral vor, weil Sie eine Quote von 30 Prozent Journalist:innen mit Migrationsgeschichte fordern. Die Begründung: NdM wolle ja die Beurteilung nach äußeren Merkmalen wie Herkunft oder Hautfarbe überwinden – bei der geforderten Quote würden aber Menschen genau danach ausgewählt. Was entgegnen Sie solcher Kritik?

Wer so etwas behauptet, geht davon aus, dass Menschen in unserer Gesellschaft nicht aufgrund ihrer Hautfarbe, Geschlecht, Herkunft usw. beurteilt würden. Wir fänden es großartig, wenn das so wäre. Tatsache ist jedoch, dass oft das Gegenteil der Fall ist. Der aktuelle Forschungsstand zu Gleichbehandlung belegt das eindrücklich. Und in der Praxis wissen wir: Ohne Quote ändert sich nichts, das hat sich bei der Gleichstellung der Frau gezeigt. Durch eine Quote werden alle, die ohne positive Maßnahmen schlechtere Karten haben, nicht bevorzugt, sondern nur nicht mehr benachteiligt. Sie bekommen eine echte, eine gleiche Chance. Und natürlich ist niemand gezwungen, über eine Quote in die Redaktion zu kommen. Außerdem greifen Quoten erst bei gleicher Qualifikation von Kandidat:innen. Die Angst, dass durch eine Quote plötzlich lauter schlechte Journalist:innen unsere Redaktionen bevölkern, ist irrational. Es gibt ausreichend Länder wie Großbritannien, die USA und Kanada, die gezeigt haben, dass positive Maßnahmen zur Förderung von marginalisierten Gruppen möglich sind, ohne den einzelnen Menschen zu schaden.

Die Angst, dass durch eine Quote plötzlich lauter schlechte Journalist:innen unsere Redaktionen bevölkern, ist irrational.

Der gleiche Artikel beschreibt die NdM als einflussreichen Akteur in der deutschen Medienlandschaft. Wie wichtig ist die Rolle der NdM im deutschen Journalismus?

Ich wundere mich schon lange, dass wir von einigen als so mächtig angesehen werden. Unser Netzwerk umfasst gut 2000 Personen – der Deutsche Journalistenverband hat dagegen fast 40 000 Mitglieder. Wieso ausgerechnet wir also diese Macht besitzen sollen, ist völlig unklar, aber die Legende hält sich hartnäckig. Diesen Sommer haben der Politiker Hans-Georg Maaßen und der neurechte Herausgeber Roland Tichy sogar eine

Stiftung² gegründet, die in ihren Grundsätzen darauf abzielt, gegen die Neuen deutschen Medienmacher*innen zu arbeiten. Die meinen Artikel 5 zu verteidigen und behaupten, wir würden – im Auftrag der Bundesregierung – die Medien links untergraben. Was haben wir gelacht! Aber ernsthaft, ich glaube ja, der Eindruck, dass wir großen Einfluss haben, entsteht nur, weil unser Thema so relevant ist und das mittlerweile an vielen Stellen erkannt wird. Und wir sind einfach die einzigen organisierten Ansprechpartner:innen für mehr Vielfalt und gegen Rassismus in den Medien. Ehrlich gesagt, freue ich mich über diese irre Unverhältnismäßigkeit. Das ehrt unsere Arbeit, sie wirkt.

Sie selbst sind mit fünf Jahren mit Ihrer Familie aus Griechenland nach Deutschland gekommen und haben mittlerweile mehr als 25 Jahre Erfahrung im Rundfunkjournalismus. Wenn Sie zurückblicken: Was hat sich in den letzten Jahrzehnten schon getan in Sachen Vielfalt?

Einerseits habe ich den Eindruck, dass es früher einfacher war, ohne Studium und die mittlerweile üblichen zig Praktika als Journalist:in eine Chance zu bekommen. Ich selbst habe damals als Redaktionsassistentin angeheuert, ich konnte mich beweisen und habe meinen ziemlich netten Chef so lange belagert, bis ich ein Volontariat bekommen habe – ohne Abitur und Studium. Heute sind die Hürden oft höher. Andererseits war es gesellschaftlich ein viel größeres Stigma, Gastarbeiterkind zu sein. Erst neulich habe ich in alten Unterlagen gegraben und wieder entdeckt, dass ich eine Ausbildungsstelle zum Beispiel gar nicht bekommen durfte, wenn es auch deutsche Bewerber:innen gab. Schon die Gesetze waren damals rassistisch. Auch wenn man die Berichterstattung von damals und heute vergleicht, hat sich viel getan: Heute wurde zum Beispiel nach dem Anschlag in Hanau Rassismus als Motiv genannt, nicht „Fremdenfeindlichkeit“, und als der „Focus“ von „Shisha-Morden“ geschrieben hat, war das nur wenige Minuten online, denn es gab Protest und die Redaktion hat den Titel sofort wieder von der Seite genommen. Das wäre in den 80er Jahren nicht passiert. Selbst vor zehn Jahren noch, nach dem NSU-Terror, haben viele Medien ja von „Döner-Morden“ geschrieben. Es muss natürlich noch viel mehr passieren für eine Diversität in den Medien, wie wir sie fordern, aber es ist schon vieles besser geworden. Ich glaube, wir haben ein bisschen mitgeholfen – und tun es auch weiter.

2 Anmerkung der Redaktion: Es geht um die Stiftung Meinung & Freiheit e. V.

Literatur

dpa (2021): Wetter mit Migrationshintergrund. In: Zeit Online vom 5.1. www.zeit.de/news/2021-01/05/wetter-mit-migrationshintergrund (zuletzt aufgerufen am 11.10.2021).