

## Reaktionen auf die Studie: Stimmen aus der Zivilgesellschaft

---

Wenn Sozialwissenschaftler:innen drei Jahre lang empirisch forschen und anschließend ihre Ergebnisse präsentieren, ist nicht nur die Rezeption unter Fachkolleg:innen in der Wissenschaft von Belang, sondern auch die Reaktionen in der breiteren Öffentlichkeit und in den Feldern, in denen geforscht wurde. Ist die hier präsentierte Forschung für die Praxis zivilgesellschaftlicher Organisationen relevant? Sind die Themen, die bearbeitet wurden, von Interesse, die Fragen bedeutsam und die Ergebnisse nachvollziehbar und überzeugend? Werden neue Perspektiven, Deutungen und Denkanstöße eröffnet und haben sie das Potenzial aufgegriffen zu werden? Lassen sich Schlussfolgerungen für das Handeln in der gesellschaftlichen Praxis ziehen?

Im ZOMiDi-Projekt war der Transfer der Forschungsergebnisse in die erforschten Felder und die breitere Zivilgesellschaft von vornherein vorgesehen – auch vonseiten des BMBF als Förderer war dies erwünscht. Allerdings machte uns die Corona-Pandemie einen Strich durch die Rechnung, deren erste, zweite und dritte Welle in den Untersuchungszeitraum fiel und Präsenz-Aktivitäten verunmöglichte. So konnten wir weder einen geplanten Workshop umsetzen, in dem die vier beforschten Partner-Organisationen sich untereinander hätten austauschen können, noch die geplanten Transfer-Aktivitäten in und mit den Organisationen in vollem Umfang durchführen. Der digitale Raum schien wenig geeignet, um die Art von Austausch zu realisieren, die wir uns und auch die Partner:innen in den Organisationen sich erhofft hatten. So mussten wir umdisponieren und »Transfer« (bzw. Rezeption und Dialog) auf anderem Wege gestalten.

Zum einen stellten wir in den Organisationen selbst, sofern sie interessiert waren, ausgewählte Projektergebnisse vor und diskutierten die Befunde mit den Projektpartner:innen. Weiterhin erstellten wir ein Video (»Können

Organisationen Vielfalt?« verfügbar auf [www.zomidi.de](http://www.zomidi.de))<sup>1</sup>, das die Projektergebnisse für die breite interessierte Öffentlichkeit zusammenfasst. Außerdem organisierten wir eine Online-Veranstaltung mit renommierten Vertreter:innen der Zivilgesellschaft, die an unterschiedlichen Stellen für die Repräsentation migrantischer Interessen aktiv sind. Diese Online-Veranstaltung fand im Januar 2021 statt, war sehr gut besucht, und die damals noch vorläufigen Kurz-Zusammenfassungen der Ergebnisse wurden lebhaft diskutiert (eine Aufzeichnung der Beiträge und Diskussionen ist verfügbar auf [www.zomidi.de](http://www.zomidi.de)). Ausgewählte Zitate der geladenen Diskutant:innen werden im Folgenden wiedergegeben.<sup>2</sup> Im Anschluss daran finden sich Stimmen aus den Organisationen, die an der Forschung teilgenommen haben.

### Zitate von Diskutant:innen auf der Online-Tagung

»Ich fand sehr interessant zu sehen, dass dieses Abbilden der Diversität in der Gesellschaft ausgerechnet auch bei Gruppen nicht selbstverständlich ist, die selber mit Repräsentationsmängeln und Sichtbarkeit zu kämpfen haben oder Unsichtbarkeit. Ich habe aber gleichzeitig die ganze Zeit überlegt: Wie ist das eigentlich bei uns, in unseren Organisationen? Wie intersektional sind wir denn tatsächlich aufgestellt? (...) Aber ich fand es ein bisschen ernüchternd, muss ich zugeben. Also es sind natürlich Fortschritte zu sehen und das ist beruhigend, und trotzdem finde ich es erst mal eher ernüchternd, was rausgekommen ist. (...) Es war auffällig, und dafür sind solche Studien immer sehr hilfreich, zu sehen, dass es ja erst mal an Daten mangelt. Also die meisten können ja noch gar nicht wirklich sagen, wie viel Diversität in ihren eigenen Strukturen, und damit meine ich nicht nur vielleicht im Vorstand oder in der Geschäftsstelle, sondern insgesamt auch in der Mitgliederstruktur, wie viel Diversität da vorhanden ist. Und das ist natürlich erstens immer ein Zeichen dafür, dass man es auch nicht so wahnsinnig wichtig findet. (...) Also das eine ist, wir wissen nicht viel darüber. Und zweitens, ohne Maßnahmen [ändert sich nichts]. Also das ist etwas,

- 
- 1 Das Video »Können Organisationen Vielfalt?« zu Ergebnissen aus dem ZOMiDi-Projekt (11min) ist außerdem verfügbar über: <https://www.youtube.com/watch?v=4Dm7RpAZiIA>; und als Trailer (2 min) [https://youtu.be/tlDYm6LFE\\_k](https://youtu.be/tlDYm6LFE_k)
  - 2 Die Zitate wurden zur besseren Lesbarkeit sprachlich leicht überarbeitet. Die Beiträge können im Original in vollständiger Form nachgehört werden (Aufzeichnung der Tagung verfügbar über [www.zomidi.de](http://www.zomidi.de)).

was hier auch rausgekommen ist, dass viele eben erst dachten »Na ja. Also wir sind ja offen, es kann ja jeder Mitglied werden. Und die werden schon kommen, wenn sie es interessiert.« So ungefähr. Dass das nicht funktioniert, das wissen wir so ziemlich aus allen Bereichen, auch intersektional aus allen Themenfeldern, dass es eben Maßnahmen braucht.«

**Ferda Ataman**, Neue deutsche Medienmacher:innen

»Dass Teilhabe und Repräsentation keine Selbstläufer sind, haben wir verstanden. Und ich glaube, das reduziert ein bisschen auch den Frust. (...) Also dieser Prozess ist zäh, sehr zäh, extrem zäh. Und es mangelt oft nicht an Ideen, an Vorschlägen oder Rezepten, die werden permanent entwickelt. Es fehlt auch nicht an Empirie, die belegt, wo wir große Repräsentationslücken haben, sondern politischer Wille ist absolut wichtig, ja. Und das gilt nicht nur für politische Parteien, sondern auch für die Zivilgesellschaft, wo wir teilweise sehr stark weiß dominierte Räume haben in den zivilgesellschaftlichen Strukturen. Wir wissen es seit Jahren und wir haben sehr viele Kooperationen, viel Beteiligung auf der Arbeitsebene. Aber wenn es darum geht, Repräsentation auf der Machtebene und in anderen Sphären zu beteiligen, da haben wir viele Reibungen, weil es an das Eingemachte geht. Und das muss thematisiert werden. Die Machtfrage muss thematisiert werden, weil es immer wieder auch darum geht, nicht nur mitzuarbeiten. Also das Mitarbeiten, ehrenamtliches Engagement und so weiter, ist nicht das Problem. Das haben wir schon in den 80er, 90er Jahren entdeckt. Da wurden Migrant:innen von den meisten zivilgesellschaftlichen Gruppen entdeckt. Viele sind noch am Entdecken. Das ist eine never ending Story. Die Frage ist aber, warum gibt es nicht den Aufstieg in die Machtstrukturen, in den zivilgesellschaftlichen Gruppen, in der Privatwirtschaft et cetera, in Bildungsinstitutionen? (...) Es mangelt nicht an Qualifikationen, wie vielerorts immer noch beklagt wird, sondern die Frage ist, wollen wir diese Machtstrukturen auch dahingehend entwickeln? Weil sie auch mit Entscheidungen zu tun haben, mit Commitment, mit Leitbildern und mit Diversity-Politik in den Institutionen. Wir müssen Top-Down nach unten arbeiten. Wir müssen auch Leute entlasten, die sich auf den unteren und mittleren Ebenen um Teilhabe, um Beteiligung und um Sichtbarkeit bemühen. Es muss von der oberen Ebene ein klares Bekenntnis, eine klare Strategie geben, die auch anerkennt »Ja, wir haben Defizite.« Also das Defizit liegt nicht auf der Ebene der People of Color oder der Schwarzen oder der Migrant:innen, sondern die Defizite sind institutionell und strukturell bedingt. Das muss deutlich geäußert werden und entsprechend nach unten si-

ckern in Form von Politikveränderungen und Politikwechsel.«

**Mekonnen Mesghena**, Heinrich-Böll-Stiftung

»Gleichstellungsdaten haben wir eigentlich nicht. Und die Frage ist, warum haben wir die nicht? Ich glaube, dass wir diese Gleichstellungsdaten tatsächlich brauchen. (...) Die Organisationen sind ja selbst einem Wandel unterworfen. Das heißt, wer sind eigentlich die Mitglieder? Wie werbe ich Mitglieder? Alle Organisationen kämpfen mit Mitgliederschwund. Und das lässt sich einbetten in einen größeren Wandel an Digitalisierung, die Welt wird schnelllebiger, auch politisches Handeln und politische Organisation verändert sich. Und ich habe manchmal das Gefühl, dass diese großen Mainstream-Organisationen, vor allem die Gewerkschaften, da so ein bisschen hinterherhinken. Was bedeutet dieser Wandel? Was bedeutet Digitalisierung für politisches und gesellschaftliches Engagement und wie kann ich meine Angebote so stricken, um eine größere Anzahl von Leuten für mich zu gewinnen?«

**Cihan Sinanoglu**, DeZIM-Institut

»Das Argument, das ich hier unterstreichen würde, auch intern, wenn sie das anführen oder darüber reden ›Sollen wir das machen? Lohnt sich das überhaupt?‹ da muss man einfach sagen ›Wir machen das für uns‹, also sozusagen aus Eigeninteresse, nicht, weil man den Migrant\*innen etwas Nettes tun will oder fair sein will gegenüber People of Color. Denn wenn es um Rassismus geht, also wenn es darum geht, antirassistische Arbeit zu machen oder diskriminierungsärmer zu sein, dann muss man noch mal anders ansetzen. Wir reden erst mal über die Öffnung von Institutionen und über Diversität innerhalb der eigenen Reihen. Dann ist ja noch lange nicht gesagt, dass, wenn die Leute gekommen sind, dass sie sich wohlfühlen, dass sie nicht Diskriminierung erleben oder eben in dem Fall, dass es zum Sexismus, den es vielleicht schon gibt, oder zum Ableismus dann noch Rassismus dazukommt. Aber wenn es einfach nur darum geht, sich zu öffnen, fände ich immer ganz wichtig, sich noch mal klarzumachen, wir machen es für uns, nicht für irgendwelche anderen oder aus Nettigkeitsgründen. Und deswegen ist eine Quote, wenn man sie sich selber auflegt, das einzige effektive Mittel. Wir haben einfach jetzt in den letzten zehn, zwanzig, dreißig Jahren gemerkt und wir kennen das auch aus der Gender-Forschung und der Gleichstellungspolitik und -arbeit, mit einer Beauftragten oder mit einem bisschen guten Willen oder mit einer Broschüre in verschiedenen Sprachen oder so,

ist es einfach nicht gemacht.«

**Ferda Ataman**, Neue deutsche Medienmacher:innen

»Also überrascht bin ich eher nicht. Ich bin vielleicht sogar ein bisschen frustriert, dass sich dann tatsächlich doch so wenig geändert hat. (...) Und ich erlebe es teilweise so, dass zivilgesellschaftliche andere NGOs im Vergleich zu migrantischen Organisationen oder Dachverbänden teilweise migrantische Communities als so eine Art Zielgruppenbeschaffer auch lange Zeit gesehen haben. Also dann wurde gesagt ›Ja, wir haben da ein Projekt und könnt ihr das mal über eure Verteiler weiterleiten.« Das hat sich in den letzten Jahren tatsächlich so ein Stück weit geändert. Trotzdem (...) Wir brauchen den politischen Willen auch in zivilgesellschaftlichen Organisationen, damit sich etwas ändert. (...) Wenn es von oben nach unten nicht gelebt wird, dann nützt uns das alles ziemlich wenig.«

**Breschkai Ferhad**, Bundesverband der Netzwerke von Migranten-Organisationen in Berlin

»Mich hat am allermeisten überrascht, wie sehr sich die Argumente um den Migrationsausschuss unserer Schwestergewerkschaft ver.di den Argumenten um den Ausländerausschuss Anfang der 80er Jahre, also vor 40 Jahren [bei der IG Metall, Anm. d. Verf.] ähneln. Die eingewanderten Kollegen beschwerten sich über Blockaden, Widerstände oder, dass ihnen irgendwelche Knüppel zwischen die Beine geworfen werden. Und andere Kollegen, zumeist deutsche Kollegen, Kolleginnen, die in gehobenen Positionen zumeist, sind der Meinung, dass die Migrationsausschüsse nicht notwendig sind. Das ist ärgerlich, finde ich. Und allein diese Wahrnehmung, die ich jetzt hatte, zeigt ja auch, dass sich zumindest auf dieser Ebene nicht allzu viel verändert hat. Und außerdem wird behauptet, dass die Migrationsausschüsse zu schwach seien. Und diese Aussage wird als eine Feststellung auch in dieser Diskussionsgrundlage mit aufgenommen und es wird eine Verbindung hergestellt zwischen Schwäche der Migrationsausschüsse und der formalen Einbindung dieser Ausschüsse in die Organisationsstrukturen. Ich muss sagen, mich können solche Argumente nicht überzeugen, sondern nur ärgern. Zwischen der formalen Einbindung in Organisationsstrukturen und der angeblichen Schwäche der Migrationsausschüsse gibt es überhaupt keinen Zusammenhang. Und wenn es diese organisationsinterne Anbindung und die Verankerung in der Satzung nicht gäbe, dann hätten die Migrationsausschüsse nichts zu melden und sie wären so etwas wie eine Spielwiese für erwachsene

Kinder. Aber man soll auch wiederum nicht übertreiben und nicht allzu hohe Erwartungen an die Ausschüsse stellen. Die Ausschüsse sind nicht der Ort, wo die Migrantinnen und Migranten als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in verschiedenen Bereichen gegen Rechts, gegen rechte Hetze, gegen Rechtsextremismus, aber vor allen Dingen für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen kämpfen. Das passiert vor Ort in den Betrieben, in den Verwaltungen. Und das soll man einfach zur Kenntnis nehmen.«

**Nihat Öztürk**, IG Metall

»Eine Sache finde ich super wichtig, und werde ich auch in die Strukturen der Wohlfahrtspflege mitnehmen, und das ist die Frage der Intersektionalität. Wie werden diese intersektionalen Räume bedient? Also sind tatsächlich die Räume da und sprechen die Richtigen, die da sprechen müssen? Hören wir richtig zu? Und vor allem, und das ist das Wichtigste, sind diese intersektionalen Räume mit Organisationen besetzt, die tatsächlich finanziert werden, die durch die entsprechenden Finanzierungstöpfe finanziert werden? Damit meine ich zum Beispiel, dass, wenn eine Organisation im Bereich der arbeitenden Menschen mit Behinderungen arbeitet, sie aus den Töpfen der Behindertenhilfe finanziert werden soll und nicht aus den Integrationsprojekten. Also ich kenne die Arbeit von MINA e.V. und von InterAktiv e.V. und von Duha e.V. und alle diese Organisationen, die mit Menschen mit Behinderungen und Migrationshintergrund arbeiten. Und oft das ist so, dass ihre Projekte über den Integrationsbereich gefördert werden. Und das gehört nicht dorthin. Und dann müssen wir uns dann tatsächlich fragen, sind diese Organisationen tatsächlich mit Ressourcen ausgestattet, um diese intersektionalen Räume tatsächlich bedienen zu können? (...) Ich wollte unbedingt sagen, dass ich sehr dankbar bin an die vier Organisationen, die ihre Tore geöffnet haben und gezeigt haben, was und wie es bei ihnen läuft. Da sind ein paar Sachen rausgekommen, wo große Fragezeichen sind. Aber ich glaube tatsächlich, dass viel Mut benötigt wird, um solche Sachen so öffentlich zu machen. Und deswegen Respekt an die vier Organisationen, die das gemacht haben.«

**Sergio Andrés Cortés Núñez**, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband

## Rückmeldungen von beteiligten Partner-Organisationen

Wir haben auch die beteiligten Partner-Organisationen, die im Rahmen der Studie erforscht wurden, um eine Rückmeldung gebeten, wie der Prozess für sie war und was sie ggf. aus der Zusammenarbeit mitnehmen. Zwei der vier Organisationen haben Zeit gefunden, uns eine Rückmeldung zukommen zu lassen. Wir bedanken uns für die Statements und hoffen, dass diese zu einer weiteren Rezeption und Diskussion der Ergebnisse anregen.

### ZOMiDi – Geschenk und Herausforderung. Projektbeteiligung aus Sicht der DAH

Die Anfrage, ob die DAH bei dem ZOMiDi-Projekt mitmachen würden, kam zu einem Zeitpunkt, an dem wir als Organisation gerade ein partizipatives (Forschungs-)Projekt im Bereich der Suchtprävention und Suchthilfe für und mit Migrant:innen (PaSuMi) begonnen hatten, das uns eine weitere Dimension der Kooperation eröffnete. Wir blickten zurück auf zehn Jahre Wiedergründung des Fachbereichs Migration und auf viele gelungene Projekte und Angebote, die in dieser Zeit geschaffen wurden. Gleichzeitig sahen wir uns gefordert, uns weiterzuentwickeln, Diversity in ihren unterschiedlichen Dimensionen zu verstehen und nicht zuletzt unsere Arbeit intersektionaler zu denken. Wir haben in unserer Geschichte selbst hin und wieder kleine eigene Studien gemacht und mit Forschung und Wissenschaft kooperiert. Das Vertrauen in die Zusammenarbeit war gewachsen in gemeinsamen partizipativen Projekten. Obwohl das Forschungsprojekt explizit nicht partizipativ angelegt war, gab es durch eine interne Steuerungsgruppe die Möglichkeit für Mitwirkung und Dialog. Eine breite Beteiligung der Belegschaft, der Geschäftsführung und des Vorstands war zudem durch die Forschungsmethoden gegeben. Einen – kritischen – Blick von außen auszuhalten, ist nicht immer einfach, wünschen wir uns doch eine Verständigung über verschiedene Perspektiven zwischen historischer Erinnerung und offiziellen Dokumenten, und über die Aufs und Abs der Entwicklungen. Ein Bewusstsein über Migration, Diversität und damit verbundene strukturelle Probleme und Chancen gab es über die Jahrzehnte hinweg in unterschiedlicher Ausprägung. Veränderungsbedarfe lagen auf dem Tisch. Das Projekt hat uns gezeigt, wie viel über die Jahre passiert ist und erreicht wurde. Gleichzeitig dauern die realen Prozesse aber oft lange, Beharrungskräfte wirken. Strukturelle Ungleichheiten setzen sich auch in unserer Organisation fort und sind nicht durch

ein Forschungsprojekt zu überwinden. Die Teilhabe im Prozess hat uns als DAH dabei gemeinsame Analysen und Erkenntnisse ermöglicht. Zusammen mit den Forschenden haben wir die Workshops und Gruppendiskussionen genutzt für unsere Verständigung und Reflexion über Konflikte und Perspektivdifferenzen innerhalb der Organisation. Die Offenheit und Reflexivität im Gespräch waren dabei immer wieder beeindruckend.

Wir haben uns als Organisation im Jahr 2020 für die nächsten fünf Jahre fünf Fokusthemen gesetzt, darunter das große Ziel »Wir leben und fördern Vielfalt«. Daran wollen wir uns messen lassen, und dazu gehört die Auseinandersetzung mit strukturellem Rassismus genauso wie eine Förderung einer vielfaltsorientierten Personalpolitik.

An dieser Stelle möchte ich mich bei den Kolleg:innen der Steuerungsgruppe für die Begleitung des Projekts in der DAH und allen Beteiligten in der Belegschaft für die engagierten Diskussionen danken. Ganz besonders aber möchten wir uns bedanken bei den beiden Forscherinnen Hella von Unger und Dimitra Kostimpas als unseren engsten Kooperationspartner:innen, die unsere Geschichte beleuchtet und uns dabei an ihrer Forschung teilhaben lassen. Sie waren immer offen für unsere Perspektiven und Wünsche und haben erfolgreich das Ziel verfolgt, ihre Forschung für uns nutzbringend zu gestalten. Das Projekt hat uns wieder einmal gezeigt, wie die Zusammenarbeit mit Wissenschaft hilfreich sein kann! Danke auch dafür!

**Silke Klumb**, Geschäftsführerin der Deutschen Aidshilfe e.V.

## Projektbeteiligung aus Sicht der Lebenshilfe

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. hat sich als Kooperationspartnerin an dem Forschungsprojekt »Zivilgesellschaftliche Organisationen und die Herausforderungen von Migration und Diversität – Agents of change« (ZOMiDi) des Max-Planck-Instituts gerne beteiligt, da das Projekt genau den Bereich der Verbandsarbeit beleuchtet hat, den die Bundesvereinigung Lebenshilfe seit einigen Jahren mit unterschiedlichen Projekten versucht hat zu stärken. Kurz vor Projektbeginn hatte gerade eine neue Referentin in der Bundesvereinigung das Thema Migration und Behinderung übernommen. Die vertrauensvolle Kooperation mit den Mitarbeiterinnen des Forschungsprojektes hat die Arbeit in der Bundesgeschäftsstelle bereichert und viel Spaß gemacht. Diese durchweg positive Erfahrung konnte nur durch das sehr professionelle, unaufgeregte sich einbringende Agieren der Forscherinnen während ihrer Mitarbeit in der Orga-

nisation erfolgen. Dies war eine große Gelingensbedingung des Projektes, da das Projekt für die Bundesgeschäftsstelle an keiner Stelle als anstrengend oder überfordernd wahrgenommen wurde. Vielmehr haben die zahlreichen Interviews, die mit Akteur\*innen auf den unterschiedlichsten Ebenen der Organisation geführt wurden, diese motiviert, über das Thema Migration und Behinderung und seinen Stellenwert in der Bundesvereinigung Lebenshilfe zu reflektieren und zu einer Bewusstseinsbildung über die noch bestehenden Defizite bei der Verankerung des Themas in der Lebenshilfe beigetragen.

Die Forschungsergebnisse zum migrationsbezogenen Wandel in der Organisation waren für die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. wichtig. Durch sie wurde auch in den verbandlichen Gremien der Organisation erkannt, dass es zwar viele gute Ansätze in der bisherigen Auseinandersetzung mit dem Thema Migration und Behinderung gab, aber zu wenig Kontinuität herrschte und eine klare Strategie fehlte, um die Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund in der Bundesvereinigung strukturell zu verankern. Für diesen Erkenntnisgewinn ist die Bundesvereinigung den Forscherinnen von ZOMiDi sehr dankbar.

Erst diese Ergebnisse haben in der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. dazu geführt, dass nun Anfang 2022 eine neue Strategiegruppe gegründet wird, die Konzepte erarbeiten soll, um zukünftig mehr Mitglieder mit Migrationshintergrund in der Lebenshilfe zu gewinnen, um Menschen mit Migrationshintergrund zur Mitarbeit auf allen Ebenen der Organisation zu bewegen und um diesen verbandlichen Entwicklungsprozess zu evaluieren. Die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. möchte sich damit dem migrationspezifischen Wandel in der Gesellschaft anpassen.

**Dr. Silva Demirci und Antje Welke**, Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

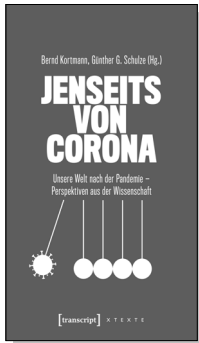


# Soziologie



Wolfgang Bonß, Oliver Dimbath,  
Andrea Maurer, Helga Pelizäus, Michael Schmid  
**Gesellschaftstheorie**  
**Eine Einführung**

Januar 2021, 344 S., kart.  
25,00 € (DE), 978-3-8376-4028-1  
E-Book:  
PDF: 21,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-4028-5



Bernd Kortmann, Günther G. Schulze (Hg.)  
**Jenseits von Corona**  
**Unsere Welt nach der Pandemie –  
Perspektiven aus der Wissenschaft**

2020, 320 S., Klappbroschur, 1 SW-Abbildung  
22,50 € (DE), 978-3-8376-5517-9  
E-Book:  
PDF: 19,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-5517-3  
EPUB: 19,99 € (DE), ISBN 978-3-7328-5517-9



Detlef Pollack  
**Das unzufriedene Volk**  
**Protest und Ressentiment in Ostdeutschland  
von der friedlichen Revolution bis heute**

2020, 232 S., Klappbroschur, 6 SW-Abbildungen  
20,00 € (DE), 978-3-8376-5238-3  
E-Book:  
PDF: 17,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-5238-7  
EPUB: 17,99 € (DE), ISBN 978-3-7328-5238-3

**Leseproben, weitere Informationen und Bestellmöglichkeiten  
finden Sie unter [www.transcript-verlag.de](http://www.transcript-verlag.de)**

