

## Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Gesundheitswesen

Claudia Hövener

**„Gesundheit und Migration – Wie fördern wir gesundheitliche Chancengleichheit und Integration in der kommunalen Lebenswelt?“**



# Was ist Diskriminierung?

- Benachteiligung, schlechtere Behandlung auf Grund von Fremdzuschreibungen und Vorurteilen
- intentional, zielgerichtet, aber oft auch unbeabsichtigt
- offen oder verdeckt oder unbemerkt
- es kann einen „Täter“ geben oder durch Strukturen oder unterschwellige Mechanismen verursacht sein
- kann mit Intention, unbedacht oder gar in „guter“ Absicht erfolgen
- gesetzlich verboten oder „objektiv gerechtfertigt“ oder sogar gesetzlich angeordnet

*„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen [...] der ethnischen **Herkunft**, des **Geschlechts**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität** zu verhindern oder zu beseitigen.“*

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 1



## DISKRIMINIERUNGSFORMEN:

### Strukturelle Diskriminierung:

beschreibt soziale, wirtschaftliche und politische Ungleichheiten, die sich in ideologischen Stereotypen, Vorurteilen oder Klischees über Normalität und Abweichungen äußern. Sie ist oft tief in die Gesellschaft eingebettet.

*Beispiel A: eingeschränkter Zugang zu Gesundheitsleistungen in benachteiligten Vierteln, z.B. durch Lücken im medizinischen Versorgungsangebot im ländlichen Raum.*

*Beispiel B: mangelnde Kompetenz des medizinischen Personals, z.B. durch mangelnde Inklusion in medizinischer Forschung.*

### Institutionelle Diskriminierung:

bezieht sich auf (in-)direkt diskriminierende Praktiken, Abläufe oder Prozesse innerhalb von Organisationen und Institutionen (Schulen, Ämter, Behörden), aber auch auf Rahmenbedingungen wie politische oder gesetzliche Regelungen.

*Beispiel A: Benachteiligung von Menschen mit Gehbehinderung durch fehlende barrierefreie Einrichtungen.*

*Beispiel B: Diskriminierung aufgrund des Aufenthaltsrechtlichen Status (§§ 4, 6 Asylbewerberleistungsgesetz) mit gesetzlichen Einschränkungen hinsichtlich des Anspruchs auf gesundheitliche Versorgung und mit einem eingeschränkten Leistungsumfang.*

### Interpersonelle Diskriminierung:

findet zwischen Individuen und Gruppen im öffentlichen und privaten Raum statt und kann sich durch Ausgrenzung, Abwertung bis hin zu Gewalt äußern

*Beispiel A: Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, z.B. ein männlicher Arzt nimmt die Beschwerden einer weiblichen Patientin nicht ernst, ihre Symptome werden unterschätzt.*

*Beispiel B: Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität, z.B. durch respektlose Anrede und Verweigerung der Verwendung korrekter Pronomen.*

### Diskriminierung hat tiefgreifende Auswirkungen auf die Gesundheit:

- sie kann die gesundheitliche Lage beeinflussen,
- den Zugang zu Gesundheitsleistungen bestimmen,
- sowie die Qualität der Gesundheitsversorgung einschränken.

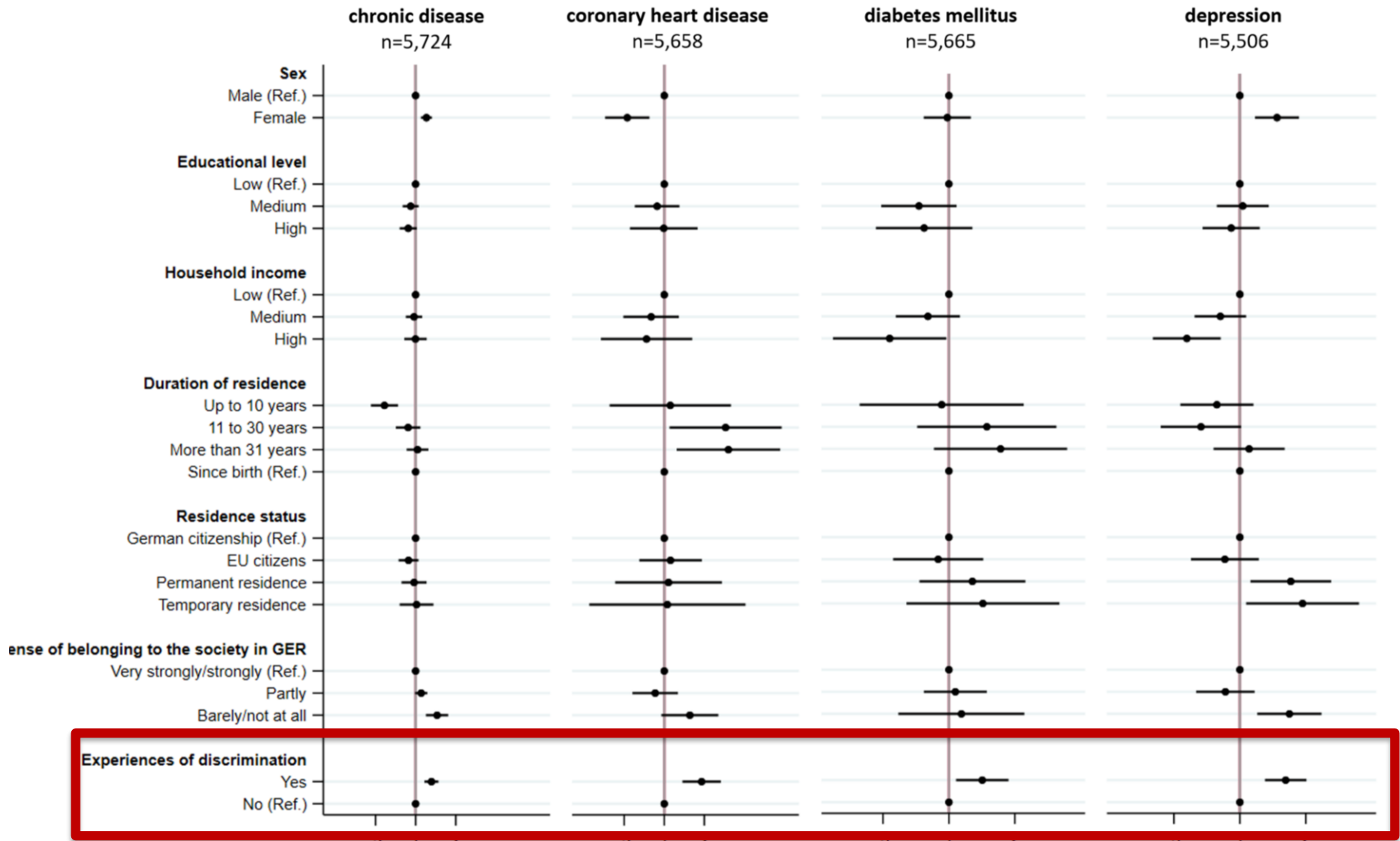


# Rassismus im Gesundheitswesen

- In den meisten Ländern Europas haben Migrant:innen im Gesundheitswesen ein ca. 5-mal höheres Risiko für Diskriminierung als andere Personen
- Zugangsbarrieren: Informationsmangel, Sprachbarrieren, Missverständnisse oder Nicht-Verstehen und Stereotypisierungen des Personals
- Misstrauen oder Nicht-Ernstnehmen des Fachpersonals kann zu Fehldiagnosen und falschen Therapien führen
- Nach Diskriminierungserfahrungen vermeiden Patient:innen häufiger den notwendigen Kontakt zu Ärzt:innen oder es kommt zu „doctor hopping“
- Resultat: verspätete Inanspruchnahme notwendiger medizinische Leistungen, Abbruch von Behandlungen
- Verschiebung von primärer zu teilweise tertiärer Versorgung, Chronifizierung von Erkrankungen



# Nicht-übertragbare Erkrankungen





# Ansatzpunkte





# Wie sind Ihre Erfahrungen in Bezug auf rassistische Diskriminierung im Gesundheitswesen? Was kann getan werden?



The background of the slide features a high-angle, top-down view of a large crowd of people. The people are silhouetted against a bright blue sky. The silhouettes are scattered across the frame, creating a sense of a busy, public space. A large, semi-transparent blue rectangular box is centered over the image, containing the text 'Zusatzfolien' in white. The box is framed by thin white vertical lines on its left and right sides.

# Zusatzfolien





# Rassismus und Gesundheit

## DisQo

anti-discrimination & health equity

**Organisations across sectors call for stronger action against racism and discrimination to achieve health equity**

13 April 2023

- 1. Recognise racism and discrimination as fundamental determinants of health, equity and well-being**
- 2. Strengthen social participation of racialised and discriminated communities, and foster diversity, representation and anti-discrimination**
- 3. Increase clarity and consistency of key definitions related to racism, discrimination and health equity**
- 4. Collect more (health) equality data, disaggregated by indicators on multiple grounds of discrimination, and harmonise EU data collection**
- 5. Strengthen existing EU anti-discrimination legislation by breaking down silos and boosting policy mainstreaming, transparency, reparative justice and social participation**





# Handreichung zu diskriminierungssensibler Sprache

## Handreichung zu diskriminierungssensibler Sprache rund um Migration und Gesundheit

- Leitfaden zu diskriminierungssensibler Sprache im Bereich Migration und Gesundheit (Stand: 17.9.2022) (PDF, 207 KB, Datei ist barrierefrei/barrierearm)
- Übersicht über relevante Begriffe und Konzepte zum diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch rund um das Thema Migration und Gesundheit (20.9.2022) (PDF, 405 KB, Datei ist barrierefrei/barrierearm)

Stand: 23.09.2022

### Leitfaden

#### Leitfaden zu diskriminierungssensibler Sprache im Bereich Migration und Gesundheit (Stand: 17.09.2022)

Dieser Leitfaden beinhaltet die wichtigsten Grundprinzipien rund um das Thema diskriminierungssensible Sprache. Er ist eine Orientierungshilfe für eine verantwortungsvolle Kommunikation von Forschungsergebnissen und lädt dazu ein, den eigenen Sprachgebrauch kritisch zu hinterfragen und zu reflektieren.

#### Warum ist diskriminierungssensible Sprache wichtig?

Sprache dient nicht nur der reinen Übermittlung von Informationen. Sie vermittelt Wertvorstellungen und prägt das gesellschaftliche Diskurs. Sie kann verletzen, ausschließen und Hierarchien produzieren und verfestigen – auch ungewollt. Deswegen ist es wichtig, eine diversitätssensitive Sprache zu nutzen, die möglichst frei von Diskriminierung ist – sowohl im Austausch miteinander, als auch in wissenschaftlicher Kommunikation (Publikationen, Vorträge). In einem partizipativen Prozess wurden folgende Grundprinzipien zum Sprachgebrauch entwickelt:

#### 1. Generalisierungen und Verallgemeinerungen vermeiden

Unsere Gesellschaft zeichnet sich durch ihre Heterogenität aus. Spielte Sie diese auch in ihrer Ausdrucksweise wider, indem Sie Sachverhalte stets differenziert darstellt und veranschaulichende und personalisierende Aussagen für ganze Bevölkerungsgruppen vermeidet.

#### 2. Diskriminierungsalter formulieren

Überlegen Sie, welche Assoziationen durch Ihre Formulierungen hervorgerufen werden können. Eine gute Strategie ist zu überprüfen, ob eine diskriminierend sein können, ist es sich vorstellen, dass diese Be- bzw. Zuschreibungen sich auf Sie (z.B. Religionszugehörigkeit, Aussehen, Name) beziehen.

#### 3. Selbst- und Fremdbezeichnungen berücksichtigen

Im Gegensatz zu Selbstbezeichnungen (z.B. People of Color, siehe Übersicht über relevante Begriffe und Konzepte), handelt es sich bei Fremdbezeichnungen um Bezeichnungen, die Personengruppen von außen zugeschrieben werden (z.B. Geflüchtete, siehe Übersicht über relevante Begriffe und Konzepte). Wenn möglich, sollten die Selbstbezeichnungen der jeweiligen

Communities verwendet werden. Überlegen Sie zudem, ob Be- und Zuschreibungen (z.B. Angabe der Herkunft) in Ihrem Kontext überhaupt relevant sind oder einen gut begründeten Nutzen haben. Es gilt stets: Die Formulierungen verletzen und/oder diskriminieren sind, entstehen letztlich die dadurch betroffenen Personen selbst.

#### 4. Begriffe unterfragen eines ständigen Wandel

Wenn eine Gesellschaft im Wandel ist, verändert sich auch ihre Sprache. Begriffe und Kategorien sind ein Abbild aktueller gesellschaftlicher Verhältnisse und Realitäten. Auch wenn sie einmal unproblematisch waren, können sie eine negative Bedeutung annehmen (z.B. Asylbewerber, siehe Übersicht über relevante Begriffe und Konzepte).

#### 5. Eigene Diskreditierungen offen kommunizieren

Wird Sprache einem stetigen Wandel unterliegt, ist es natürlich, dass immer wieder Diskreditierungen bezüglich verwendet. Begriffe und Kategorien aufzudecken. Tragen Sie sich, Ihre Diskreditierungen offen auszusprechen. Fehler zu machen und auch Kolleg:innen auf mangelnde oder diskriminierende Ausdrucksweisen hinzuweisen. Ein veranschaulichendes Feedback regt zur Reflexion an und ist oft eine diskriminierungssensible Gesprächsform.

#### Autorenkennung und Erweiterungsvorschläge gern an: migration@rki.de

#### Weiterführende Literatur:

Leitfaden Neue Deutsche Medienmacher: NGM-Dossier  
<https://www.oberlin.de/medienmacher/aktuelle>  
 Deutsche Akademie v. (2021) Leitfaden – Diskriminierungssensible Sprache in Ads und Socialmedia  
<https://www.adb.de/ads/ads/leitfaden-diskriminierungssensible-sprache>  
<https://www.adb.de/ads/ads/leitfaden-diskriminierungssensible-sprache>  
 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021) Orientierung gegen Sexism v. 19.04.2021 Sprache  
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/04/sexismus.html>  
 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021) Wie Rassismus aus Wörtern spricht. 100 Jahre des Kaiserlichen Oberverwaltungsamtes. Ein Wörterbuch. 1. Aufl. München: Springer-Verlag.

## Übersicht über relevante Begriffe und Konzepte zum diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch rund um das Thema Migration und Gesundheit

Stand: 20.09.2022

Inhaltsverzeichnis	
Übersicht über relevante Begriffe und Konzepte zum diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch rund um das Thema Migration und Gesundheit	1
Informationen zum vorliegenden Dokument	1
Begriffserklärung	2
Abwärtstrend	3
Asylbewerber*in	3
Asylsuchende	4
Asylwerber*in	4
Asylwerber*in mit deutschem Pass	5
Asylwerber*in	5
Einmengenrückende	5
Digitaler Person	5
Ethnizität	6
Ethnizitätsgemeinschaft	6
Ethnisch-ethnische Gruppe	6
Ethnizität	7
Fähig/Diskontingent	7
Fähigkeit	7
Gastarbeiter*in	8
Geflüchtete	8
Menschen mit Migrationshintergrund	9
Menschen aus Migrationshintergrund	9
Migrant*in	9
Muslim*in, Muslime	9
Muslim, Muslimin, Muslime	10
Person/People of Color (PoC)	10
Rum*aja, Roma	10
Schutzstatus	11
Schwarze Deutsche	11

### Übersicht zu relevanten Begriffen und Konzepten



## Publikation

### Originalien und Übersichten

Bundesgesundheitsblatt 2022; 65:1316–1323  
<https://doi.org/10.1007/s00103-022-03620-9>  
 Eingegangen: 25. Juli 2022  
 Angenommen: 26. Oktober 2022  
 Online published: 21. November 2022  
 © Deutsche Ärztezeitung 2022

Leman Bilgili<sup>1,2</sup>, Navina Sarma<sup>2</sup>, Anne-Kathrin M. Loefer<sup>3</sup>, Carmen Koschollek<sup>4</sup>, Kayvan Bozorgmehr<sup>5</sup>, Oliver Razum<sup>6</sup>, Claudia Hövener<sup>6</sup>, Karja Kajhina<sup>1,2</sup>  
<sup>1</sup>Quantum of Occupancy Institute, Queen's University Belfast, Belfast, Northern Ireland  
<sup>2</sup>Universität Berlin und Humboldt Universität zu Berlin, Berlin, Deutschland  
<sup>3</sup>Abus Salomon Hochschule Berlin, Berlin, Deutschland  
<sup>4</sup>Abteilung für Infektionsepidemiologie, Robert Koch-Institut, Berlin, Deutschland  
<sup>5</sup>Abteilung für Epidemiologie und Gesundheitsförderung, Robert Koch-Institut, Berlin, Deutschland  
<sup>6</sup>AG Bevölkerungswissenschaft und Versorgungsforschung, Fakultät für Gesundheitswissenschaften, Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland



\*Abteilung für Epidemiologie und Gesundheitsförderung, Robert Koch-Institut, Berlin, Deutschland  
 \*AG Bevölkerungswissenschaft und Versorgungsforschung, Fakultät für Gesundheitswissenschaften, Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland  
 \*AG Epidemiologie & International Public Health, Fakultät für Gesundheitswissenschaften, Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland  
 \*Forschungsgruppen gesellschaftlicher Zusammenhalt (F-GZ), Standort Bielefeld, Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

## Diskriminierungssensible Sprache in der Forschung zu Migration und Gesundheit – eine Handreichung

**Zusatzmaterial online**  
 Zusätzliche Informationen sind in der Online-Version dieses Artikels (<https://doi.org/10.1007/s00103-022-03620-9>) enthalten.

### Hintergrund

Migration als Determinante der Gesundheit ist ein wichtiger Gegenstand der Gesundheitsforschung [1–3]. Rassistische und andere Diskriminierungsformen sollten dabei berücksichtigt werden, denn sie stellen in engen Zusammenhang mit struktureller Benachteiligung und somit auch mit sozioökonomischer Ungleichheit. Als gesundheitliche Ungleichheit bezeichnen wir sozioökonomische und soziale Unterschiede in Gesundheitszustand, Gesundheitsverhalten und in der Gesundheitsversorgung der Bevölkerung [6]. Rassismus und Diskriminierung (Begriffserklärungen siehe Infobox) haben nicht nur einen direkten Effekt auf die Gesundheit, sondern (re)produzieren Barrieren im Zugang zu gesellschaftlicher Teilhabe (z. B. Bildung, Arbeit und Wohnungsmarkt, Gesundheitsversorgung [7–11]). Daten des Statistischen Bundesamtes (Destatis), der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) zeigen zum Beispiel, dass Menschen, die der Kategorie „Menschen mit Migrationshintergrund“ gemäß der Definition des Statistischen Bundesamtes zugeordnet werden, in Deutschland überproportional häufig von Armut und Arbeitslosigkeit betroffen sind und seltener über einen Berufseinkommen oder Hochschulabschluss verfügen als Menschen, die dieser Kategorie nicht zugeordnet sind [12–14]. Da soziale Benachteiligung und Krankheitsrisiken miteinander assoziiert sind [4], stellen Diskriminierung und Rassismus relevante Determinanten der Gesundheit dar. In der internationalen Forschung wird der Einfluss direkter, institutioneller und struktureller Formen von (rassistischer) Diskriminierung auf die Gesundheit bereits intensiv beforscht [15–17]. In der COVID-19-Pandemie kamen gesundheitliche Ungleichheiten verstärkt zum Vorschein. Menschen aus sozioökonomisch benachteiligten Bevölkerungsgruppen haben aufgrund prekärer Lebens-, Arbeits- und Wohnbedingungen bei teilweise fehlender sozialer Absicherung [18] ein erhöhtes SARS-CoV-2-below COVID-19-assoziiertes Infektions-, Hospitalisierungs- und Sterberisiko [10, 19]. Dabei zeigte sich, dass migrationsbedingte Faktoren das Infektionsrisiko vor allem in frühen Phasen der Pandemie beeinflussen, während in späteren Phasen sozioökonomische Ungleichheiten eine größere Rolle spielen [20]. In der öffentlichen-medialen Berichterstattung standen jedoch oftmals nicht die strukturellen Risikofaktoren im Fokus, sondern die vermeintliche Herkunft der Betroffenen, deren (vermeintliche) Zugehörigkeit zu bestimmten ethnischen Gruppen sowie zugeschriebene kulturelle Praktiken und Verhaltensmuster. Damit werden bewusst oder unbewusst kulturalisierende Muster [5, 21] genutzt und relevante soziale Determinanten im Diskurs verschleiert. Die Reproduktion rassistischer Zuschreibungen sowie die Abwertung und Diskriminierung von Bevölkerungsgruppen können dadurch befestigt werden [22].

1316 Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz 12/2022



## Leitfaden zu diskriminierungssensibler Sprache im Bereich Migration und Gesundheit (Stand: 17.09.2022)

Dieser Leitfaden beinhaltet die wichtigsten Grundprinzipien rund um das Thema diskriminierungssensible Sprache. Er ist eine Orientierungshilfe für bspw. eine verantwortungsvolle Kommunikation von Forschungsergebnissen und lädt dazu ein, den eigenen Sprachgebrauch kritisch zu beleuchten und zu reflektieren.

### Warum ist diskriminierungssensible Sprache wichtig?

Sprache dient nicht nur der reinen Übermittlung von Informationen. Sie vermittelt Wertvorstellungen und prägt den gesellschaftlichen Diskurs. Sie kann verletzen, Ausschlüsse und Hierarchien produzieren und verstetigen - auch ungewollt. Deswegen ist es wichtig eine diversitätsbewusste Sprache zu nutzen, die möglichst frei von Diskriminierung ist – sowohl im Austausch miteinander, als auch in wissenschaftlicher Kommunikation (Publikationen, Vorträge). In einem partizipativen Prozess wurden folgende Grundprinzipien zum Sprachgebrauch entwickelt.

#### 1. Generalisierungen und Verallgemeinerungen vermeiden

Unsere Gesellschaft zeichnet sich durch ihre Heterogenität aus. Spiegeln Sie diese auch in ihrer Ausdrucksweise wider, indem Sie Sachverhalte stets differenziert darstellen und vereinheitlichende und pauschalisierende Aussagen für ganze Bevölkerungsgruppen vermeiden.

#### 2. Diskriminierungssensibel formulieren

Überprüfen Sie, welche Assoziationen durch ihre Formulierungen hervorgerufen werden können. Eine gute Strategie um zu überprüfen, ob diese diskriminierend sein können, ist es, sich vorzustellen, dass diese Be- bzw. Zuschreibungen sich auf Sie (z.B. Religionszugehörigkeit, Aussehen, Name) beziehen.

#### 3. Selbst- und Fremdbezeichnungen berücksichtigen

Im Gegensatz zu Selbstbezeichnungen (z.B. *People of Color*, siehe Übersicht über relevante Begriffe und Konzepte), handelt es sich bei Fremdbezeichnungen um Benennungen, die Personengruppen von außen zugeschrieben werden (z.B. *Geflüchtete*, siehe Übersicht über relevante Begriffe und Konzepte). Wenn möglich, sollten die Selbstbezeichnungen der jeweiligen

Communities verwendet werden. Überlegen Sie zudem, ob Be- und Zuschreibungen (z.B. Angabe der Herkunft) in ihrem Kontext überhaupt relevant sind oder ebenso gut weggelassen werden können. Es gilt stets: Ob Formulierungen verletzend und/oder diskriminierend sind, entscheiden letztlich die dadurch bezeichneten Personen selbst.

#### 4. Begriffe unterliegen einem ständigen Wandel

Wenn eine Gesellschaft im Wandel ist, verändert sich auch ihre Sprache. Begriffe und Kategorien sind ein Abbild aktueller gesellschaftlicher Verhältnisse und Realitäten. Auch wenn sie einmal unproblematisch waren, können sie eine negative Bedeutung annehmen (z.B. *Asylbewerber\*in*, siehe Übersicht über relevante Begriffe und Konzepte).

#### 5. Eigene Unsicherheiten offen kommunizieren

Weil Sprache einem stetigen Wandel unterliegt, ist es natürlich, dass immer wieder Unsicherheiten bezüglich verwendeter Begriffe und Kategorien auftauchen. Trauen Sie sich, Ihre Unsicherheiten offen anzusprechen, Fehler zu machen und auch Kolleg\*innen auf zuschreibende oder diskriminierende Ausdrucksweisen hinzuweisen. Ein wertschätzendes Feedback regt zur Reflexion an und stärkt eine diskriminierungssensible Gesprächskultur.

Anmerkungen und Erweiterungsvorschläge gern an: [migration@rki.de](mailto:migration@rki.de)

#### Weiterführende Literatur:

Leitfaden Neue Deutsche Medienmacher NdM-Glossar  
<https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/>

Deutsche Aidshilfe e.V. (2021) Leitfaden – Diskriminierungssensible Sprache in Aids- und Selbsthilfe  
[https://www.aidshilfe.de/sites/default/files/documents/2021\\_03\\_12\\_leitfaden\\_diskriminierungssensible\\_sprache.pdf](https://www.aidshilfe.de/sites/default/files/documents/2021_03_12_leitfaden_diskriminierungssensible_sprache.pdf)

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hrsg) (2013) Sprache schafft Wirklichkeit  
<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/antirassistische-sprache.pdf>

Arndt, Susan, und Nadja Ofoatey- Alazard, Hrsg. (2011) Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 1. Aufl. Münster: Unrast-Verlag.



# Glossare/Leitfäden/Handreichungen (1)

- RKI (2022) Handreichung zu diskriminierungssensibler Sprache rund um Migration und Gesundheit  
[https://www.rki.de/DE/Content/GesundAZ/M/Migration\\_Gesundheit/Handreichung.html](https://www.rki.de/DE/Content/GesundAZ/M/Migration_Gesundheit/Handreichung.html)
- Neue Deutsche Medienmacher (2021) NdM-Glossar. Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher\*innen (NdM) mit Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft. <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/>
- Deutsche Aidshilfe e.V. (2021) Leitfaden – Diskriminierungssensible Sprache in Aids- und Selbsthilfe.  
[https://www.aidshilfe.de/sites/default/files/documents/2021\\_03\\_12\\_leitfaden\\_diskriminierungssensible\\_sprache.pdf](https://www.aidshilfe.de/sites/default/files/documents/2021_03_12_leitfaden_diskriminierungssensible_sprache.pdf)
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismussarbeit e. V. (IDA). *Glossar*. <https://www.idaev.de/recherchetools/glossar/>.
- AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hrsg.) (2013) Sprache schafft Wirklichkeit. <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/antirassistische-sprache.pdf>



## Glossare/Leitfäden/Handreichungen (2)

- International Organization for Migration (2019) International Migration Law: Glossary on Migration. International Organization for Migration.
- Amadeu Antonio Stiftung (2014) Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit. Ein Glossar. <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/glossar-antisemitismus-und-rassismuskritische-jugendarbeit/>.
- Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (2021) Diversity-Glossar. [https://www.diversity.uni-freiburg.de/de/bereich-gender-und-diversity/Lehre/210111\\_Glossar\\_web.pdf](https://www.diversity.uni-freiburg.de/de/bereich-gender-und-diversity/Lehre/210111_Glossar_web.pdf)
- Projekt Lern- und Erinnerungsort Afrikanisches Viertel (Leo) beim Amt für Weiterbildung und Kultur des Bezirksamtes Mitte von Berlin und Elina Marmer (Hrsg.) (2015) Rassismuskritischer Leitfaden, Berlin. [https://www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2015/03/IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leitfaden\\_Web\\_barrierefrei-NEU.pdf](https://www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2015/03/IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leitfaden_Web_barrierefrei-NEU.pdf)
- ZEMIGRA (2019) Handreichungen zur diskriminierungssensiblen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Nürnberg. <https://zemigra.sachsen-anhalt.de/infothek/beraten-und-begleiten/migrationssensible-oeffentlichkeitsarbeit/handreichungen-zur-diskriminierungssensiblen-presse-und-oeffentlichkeitsarbeit>



## Literatur (1)

- Kajikhina K, Koschollek C, Bozorgmehr K *et al.* (2023) Rassismus und Diskriminierung im Kontext gesundheitlicher Ungleichheit – ein narratives Review. *Bundesgesundheitsbl* 66, 1099–1108. <https://doi.org/10.1007/s00103-023-03764-7>
- Kajikhina K, Koschollek C, Sarma N *et al* (2023) Empfehlungen zu Erhebung und Analyse migrationsbezogener Determinanten in der Public-Health-Forschung. *J Health Monit* 8(1): 55–77. DOI 10.25646/1109
- Koschollek C, Kajikhina K, Bartig S, *et al* (2022) Results and Strategies for a Diversity-Oriented Public Health Monitoring in Germany. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 798. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020798>.
- Bilgic L, Sarma N, Loer AK *et al* (2022) Diskriminierungssensible Sprache in der Forschung zu Migration und Gesundheit – eine Handreichung *Bundesgesundheitsbl* (65): DOI 10.1007/s00103-022-03620-0.



## Literatur (2)

- Bhopal RS (2004) Glossary of terms relating to ethnicity and race: for reflection and debate. J Epidemiol Community Health 58:441-445. 10.1136/jech.2003.013466.
- Bhopal RS & World Health Organization. Regional Office for Europe (2016). Migration, ethnicity, race and health. Public health panorama, 02 (04), 548 - 559. World Health Organization. Regional Office for Europe. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/325350>.
- Urquia ML, Gagnon AJ (2011) Glossary: migration and health. J Epidemiol Community Health 65:467-472. 10.1136/jech.2010.109405.
- Johnson MRD, Bhopal RS, Ingleby JD et al. (2019) A glossary for the first World Congress on Migration, Ethnicity, Race and Health. Public Health 172:85-88. 10.1016/j.puhe.2019.05.001.
- Arndt S, und Ofuatey-Alazard N, Hrsg. (2011) Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 1. Aufl. Münster: Unrast-Verlag.



## Literatur (3)

- Nduka-Agwa A, Hornsscheidt L (Hrsg.) (2021) Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen. Transdisziplinäre Genderstudien 1, in wissen & praxis 155. 3. Aufl. Frankfurt: Brandes & Apsel.
- Bednaschewsky R, Supik L (2018) Vielfältig Deutschsein – Von Deutschen of Color und Deutschen mit Migrationshintergrund in der Statistik. In: M Gomolla, Menk M, Kollender E (eds) Rassismus und Rechtsextremismus in Deutschland - Figurationen und Interventionen in Gesellschaft und staatlichen Institutionen, Beltz-Juventa, S. 179-194.
- Will AK (2020) Migrationshintergrund im Mikrozensus. Wie werden Zuwanderer und ihre Nachkommen in der Statistik erfasst? MEDIENDIENST INTEGRATION. <https://mediendienst-integration.de/artikel/wer-hat-einen-migrationshintergrund.html>
- Will AK (2022) Anstelle des Migrationshintergrundes – Eingewanderte erfassen, Rat für Migration. <https://rat-fuer-migration.de/2022/06/07/rfm-debatte-2022/>