

VORURTEIL EINWANDERUNGSGESELLSCHAFT  
KULTUR(ALISIERUNG) GLEICHBERECHTIGUNG DISKRIMINIERUNG  
GLEICHBEHANDLUNG INTEGRATION INTERKULTURELLE ÖFFNUNG  
AGG „GUT GEMEINT“-DISKRIMINIERUNG DIVERSITÄT  
AUGENHÖHE ASSIMILATION STEREOTYP VIELFALT  
INTERKULTURELLE GEFLÜCHTETE\* RASSISMUS  
KOMPETENZ MIGRATIONSHINTERGRUND

## Glossar „Migrationsbedingte Vielfalt“

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

# Impressum

## Herausgeber:

Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e. V.  
Projekt „Perspektive Vielfalt Schleswig-Holstein:  
Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung“  
im IQ Netzwerk Schleswig-Holstein  
Legienstraße 22  
24103 Kiel  
Tel.: 0431 5195-183

vielfalt@sh.arbeitundleben.de  
www.arbeitundleben-sh.de

www.netzwerk-iq.de  
www.iq-netzwerk-sh.de

## Redaktion:

Team Perspektive Vielfalt SH

## Layout:

Claudia Rüdiger, cr-arts.de

## Druck:

Carius Druck Kiel GmbH

Stand: Dezember 2020

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Das IQ Netzwerk Schleswig-Holstein wird in Trägerschaft des Flüchtlingsrates Schleswig-Holstein e. V. koordiniert. [www.frsh.de](http://www.frsh.de)

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationsgeschichte ab. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



# Glossar „Migrationsbedingte Vielfalt“

Von „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ bis „Vorurteil“: Dieses kleine Glossar erläutert einige Grundbegriffe der Arbeit in den Themenfeldern Vielfalt, Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung.

Es dient allen, die bestimmte Begrifflichkeiten nachschlagen oder anderen an die Hand geben wollen, als praktische Hilfestellung. Außerdem bietet es die Möglichkeit, eigene Begriffsverständnisse oder die Anderer mit den hier angebotenen zu vergleichen und lädt zur Diskussion über verschiedene Perspektiven ein.

VORURTEIL  
KULTUR(ALISIERUNG)  
GLEICH<sup>BEHANDLUNG</sup>  
AGG „GUT GEMEINT“-DISKRIMINIERUNG  
AUGENHÖHE  
INTEGRATION  
EINWANDERUNGSGESELLSCHAFT  
GLEICH<sup>BERECHTIGUNG</sup>  
DISKRIMINIERUNG  
INTERKULTURELLE ÖFFNUNG  
DIVERSITÄT  
STEREOTYP  
VIELFALT  
INTERKULTURELLE GEFLÜCHTETE\*  
RASSISMUS  
KOMPETENZ  
MIGRATIONSHINTERGRUND



AGGG

## AGG

Seit 2006 hat Deutschland ein Antidiskriminierungsgesetz, das „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ heißt.

Ziel des Gesetzes ist der Schutz vor Diskriminierung im Zusammenhang mit

- rassistischen Zuschreibungen
- ethnischer Herkunft
- Geschlecht
- Religion
- Weltanschauung
- Behinderung
- Lebensalter
- sexueller Identität.

Das AGG bezieht sich auf Situationen, wo jemand im Zusammenhang mit einem oder mehreren dieser Merkmale einen nicht zu rechtfertigenden Nachteil erleidet, z. B. bei der Bewerbung um eine Arbeitsstelle oder eine Wohnung. Auch Belästigungen am Arbeitsplatz gehören dazu, z. B. rassistische oder sexistische Sprüche. Betroffene können je nach Fall Anspruch auf die Beseitigung bzw. Unterlassung des diskriminierenden Verhaltens, Entschädigung und/oder Schadensersatz erheben. Spezialisierte Beratungsstellen unterstützen dabei.

Das AGG ist nicht auf alle Diskriminierungssituationen anwendbar. Wo es nicht hilft, sind Betroffene trotzdem nicht rechtlos: Oft hilft z. B. ein Blick in die Antidiskriminierungsvorschriften des Grundgesetzes, die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder oder Fachgesetze wie die Landesschulgesetze.





# ASSIMILATION

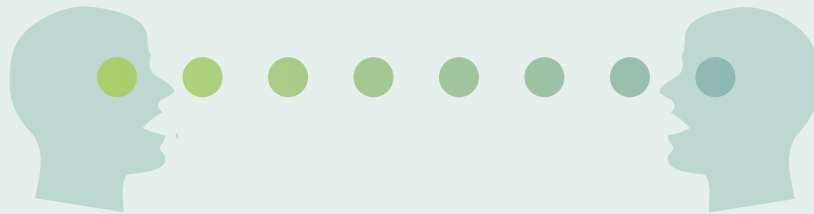
## Assimilation (kulturell)

Der Begriff hat lateinische Wurzeln (z. B. assimilare: ähnlich machen) und wird im Kontext Migration in diesem Sinne, also als „Ähnlichmachung“, „Angleichung“ oder „Anpassung“ verwendet. Beim Thema Einwanderung geht es oft darum, dass eingewanderte Menschen Anpassungsleistungen erbringen (sollen), z. B. Deutsch lernen und die Regeln des Zusammenlebens annehmen. Sie werden so dem Rest der Gesellschaft immer ähnlicher und sind schließlich kulturell nicht mehr zu unterscheiden.

Die Idee der Assimilation steht also im Gegensatz zur Idee der Vielfalt. Sie ist auch nicht mit der Idee der Integration zu verwechseln. Hinter Forderungen nach Integration verbergen sich zwar oft Forderungen nach einseitiger Anpassung, also nach Assimilation. Integration bedeutet aber eine Veränderung der gesamten Gesellschaft, nicht nur der Eingewanderten.

# assimilare

# AUGENHÖHE





## Augenhöhe

Augenhöhe ist ein Idealzustand sozialer Gleichstellung, dem wir uns oft nur annähern können. Soziale Begegnungen sind davon geprägt, wie die Beteiligten soziale Ungleichheiten und Hierarchien und ihre Bedeutsamkeit einschätzen.

Wer weiß mehr, wer weiß weniger über das Thema des aktuellen Gesprächs?  
Wer hat welche Befugnisse? Wer ist ökonomisch unabhängiger? Wer wird zu einer Minderheit gezählt?  
Unter welchen Rahmenbedingungen findet ein Gespräch statt?

Antworten auf solche Fragen beeinflussen, ob eine Begegnung auf Augenhöhe möglich ist. Das wird von den Beteiligten vielleicht unterschiedlich eingeschätzt. Manche Situationen sind aber auch ziemlich klar, so wird z. B. eine Beratungssituation im Jobcenter selten auf Augenhöhe erlebt. Dann ist es wichtig zu reflektieren: Was kann ich tun, wenn ich „am längeren Hebel“ sitze, um dem Ideal der Augenhöhe möglichst nahezu kommen? Wie kann ich kritisch bleiben im Umgang mit meiner eigenen Macht, meinen Stereotypen und Vorurteilen? Weil aber auch die Rahmenbedingungen einer Begegnung wichtig sind, ist jeder Betrieb auch als Ganzes gefragt: Führungskräfte müssen sich damit beschäftigen, wie die Bedingungen (z. B. die räumliche Ausstattung und das Arbeitsklima) die Augenhöhe fördern können.

DISKRI  
M  
UNNG  
INTER

# Diskriminierung

Einen Menschen zu diskriminieren heißt, ihn ohne legitimen Grund anders zu behandeln als einen anderen, weil er, zu einer bestimmten Gruppe gezählt wird, und ihm dadurch ungerechtfertigt Nachteile aufzuerlegen. Was ein legitimer Grund ist, wird gesellschaftlich ausgehandelt. Dass Kinder nicht Auto fahren dürfen, ist keine Altersdiskriminierung. Dafür gibt es einen gesellschaftlich akzeptierten Grund. „Ausländisches Aussehen“ ist dagegen beispielsweise kein akzeptierter Grund, jemanden nicht einzustellen. Das ist rassistische Diskriminierung bzw. Diskriminierung im Zusammenhang mit (vermeintlicher) ethnischer Herkunft.

Diskriminierungen sind häufig subtil. Ein Witz, eine unterschwellige Bemerkung, sogar ein Lob: All das kann Diskriminierung sein, wenn dadurch Menschen über Kategorisierungen, also als arbeitslos, als obdachlos, als Frau, homosexuell, alt, migrantisch oder muslimisch o. a. in ein negatives Licht gerückt oder anderweitig benachteiligt werden.

Viele Diskriminierungen sind nicht leicht zu erkennen, denn sie laufen indirekt ab, indem es nämlich scheinbar neutrale Aussagen oder Regeln für alle gibt, die aus alternativen Perspektiven gar nicht mehr so neutral sind: Kulturspezifische Fragen in einem Einstellungstest („Wer war der erste Bundespräsident?“, „Wer hat ‚Der Schimmelreiter‘ geschrieben?“) können z. B. Diskriminierungspotenziale in Bezug auf die Herkunft enthalten. Es gilt also zu prüfen, ob die Regeln, Normen und Aussagen, die wir für neutral halten, aus anderen Perspektiven auch neutral erscheinen und welche Änderungen notwendig sind.

Nicht nur Menschen können durch ihr Verhalten andere diskriminieren, auch Strukturen können diskriminierende Effekte haben. Ein mehrstöckiges Gebäude ohne Aufzug oder die oben erwähnten kulturspezifischen Fragen im Einstellungstest sind Beispiele dafür.

DIVERSITÄT  
VIELFALT

## Diversität (Vielfalt)

Menschen gibt es in allen Variationen: mit verschiedenen Geschlechtern, Hautfarben, Körperformen und -größen, verschiedenen Fähigkeiten, Interessen, Einstellungen, Gewohnheiten usw. Ist die Rede von Diversität, dann geht es manchmal schlicht um die Feststellung, dass diese Vielfalt eine gesellschaftliche Tatsache ist. Öfter geht es dabei aber auch um ein Ziel: Die Gesellschaft soll mit der Tatsache der Diversität gut umgehen. Was aber ist ein guter Umgang?

Ein guter Umgang bedeutet, sich für Chancengleichheit stark zu machen. Das wiederum heißt, Fähigkeiten und Bedürfnisse verschiedener Menschen zu berücksichtigen, nicht nur derjenigen, die einem bestimmten gesellschaftlichen Standard entsprechen. Beispiel: Alle Menschen sind bei uns willkommen! (Aber nicht diejenigen, die kein Auto haben, denn wir sind mit Bus oder Bahn nicht zu erreichen. Auch nicht die, die keine Treppen steigen können, da wir keinen Aufzug haben. Und auch nicht die, die unsere Teilnahmegebühren nicht bezahlen können. Usw.)

Kann man es allen recht machen? Jedwede Vielfalt berücksichtigen? Nein. Aber deshalb die Hürden nicht zu berücksichtigen, die einigen Menschen immer wieder im Weg stehen, ist keine legitime Alternative, denn diese Hürden sind gleichzeitig Diskriminierungspotenziale.

Außerdem: Vielfalt gut zu berücksichtigen steigert die Lebens- und Arbeitsqualität: Je mehr jede\*r sich gesehen und als Teil der Gesellschaft (des Arbeitsteams, des Sportvereins, der Gemeinde usw.) fühlt, desto größer ist die Zufriedenheit und die Bereitschaft, sich einzubringen.



# EINWANDERUNGS GESELLSCHAFT

## Einwanderungsgesellschaft / Migrationsgesellschaft

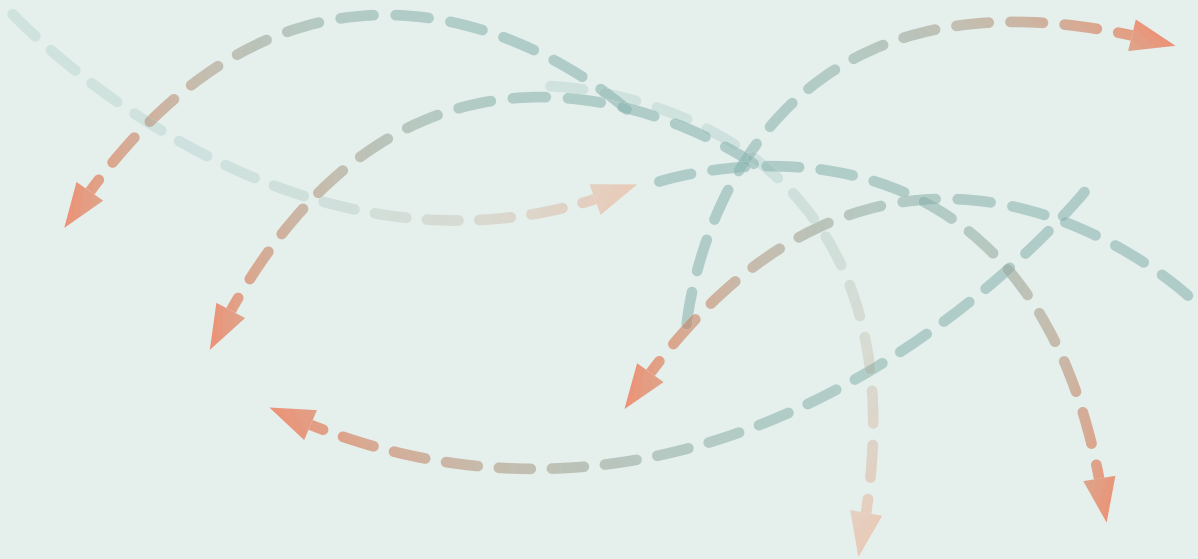
Zwischen 1990 und 2018 betrug die Wanderungsbilanz Deutschlands im Durchschnitt ca. 310.000 Menschen jährlich, das heißt, so viele Einwohner\*innen kamen durchschnittlich jedes Jahr hinzu: Deutschland ist damit, wenn auch nicht in allen Regionen gleichermaßen, eine Einwanderungsgesellschaft, und es profitiert von der Einwanderung. Das Statistische Bundesamt schätzte 2019, dass die Bevölkerung im Erwerbsalter ohne Einwanderung sich von 2018 bis 2035 bereits um rund neun Millionen Menschen verringern würde.

Obwohl Deutschland sehr deutlich von Einwanderung geprägt ist, haben sich die Regierenden bis in die 2000er Jahre hinein schwer getan, von Deutschland als Einwanderungsland zu sprechen. Heute jedoch gibt es überwiegend ein klares offizielles Bekenntnis dazu, das im Zusammenhang mit dem steigenden Fachkräftebedarf oft einen Wunsch nach mehr Zuwanderung widerspiegelt.

Manche sprechen allerdings statt „Einwanderungsland“ oder „Einwanderungsgesellschaft“ lieber von der „Migrationsgesellschaft“. Ein wichtiger Grund ist, dass der Begriff, der 2005 vom Migrationswissenschaftler Paul Mecheril geprägt wurde, sich weniger auf einen Nationalstaat bezieht als „Einwanderungsgesellschaft“, und dass er sich deshalb besser dafür eignet, auch andere Wanderungen zu erfassen, die unsere Gesellschaft auch prägen: Auswanderungen, Wanderungen innerhalb Deutschlands, Wanderungen über die Grenze und zurück für eine Saisonarbeit o. a., Einwanderungen ohne offizielle Registrierung und andere Wanderungen.



# GEFLÜCHTETE\*R



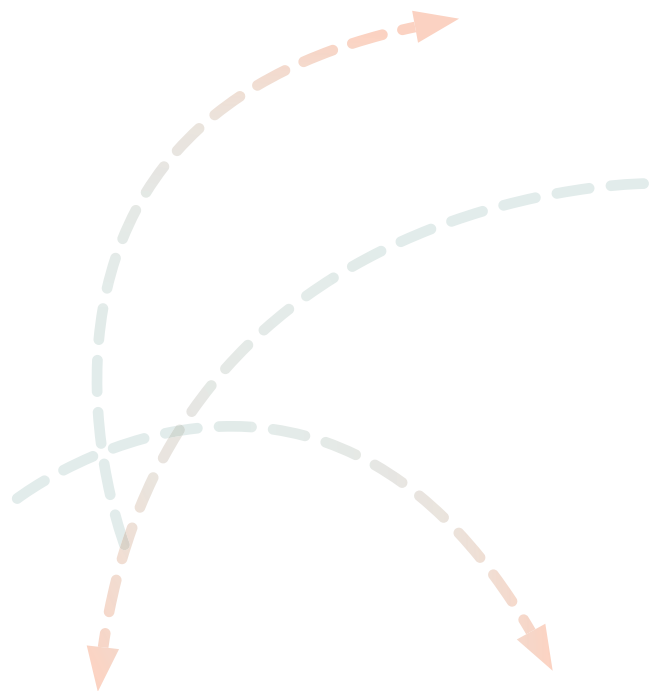


## Geflüchtete\*r

Der Begriff wird alltagssprachlich auf Menschen angewendet, die sich aufgrund einer existenzbedrohenden Notlage gezwungen sahen, ihre Heimat zu verlassen. Dabei flohen sie nicht immer über eine Staatsgrenze, sondern oft in eine andere Region desselben Staates, dann werden sie als „Binnengeflüchtete“ bezeichnet.

Das deutsche Rechtssystem wendet den Begriff „Flüchtling“ an, und zwar in einem engeren Sinne nur auf Menschen, denen gemäß der Genfer Flüchtlingskonvention dieser Status zuerkannt worden ist. Davon werden die Asylsuchenden (Menschen im Asylverfahren), die Asylberechtigten (Menschen mit einer Anerkennung i. S. d. GG Art 16a Abs.1), und Menschen mit einer „Duldung“ unterschieden. Eine Duldung ist keine rechtliche Anerkennung als Flüchtling, sondern die Anerkennung, dass es Gründe gibt, die eine Ausreise aus Deutschland unmöglich machen.

Heute gilt der Begriff „Geflüchtete“ oder „Geflüchteter“ als korrekt. Menschen, die fliehen mussten, stehen auch dieser Bezeichnung allerdings nicht immer positiv gegenüber – auch deshalb, weil sie sich nicht auf ihre Fluchtgeschichte reduzieren lassen wollen.



GLEICHBERECHTIGUNG

GLEICHBEHANDLUNG



# Gleichberechtigung Gleichbehandlung

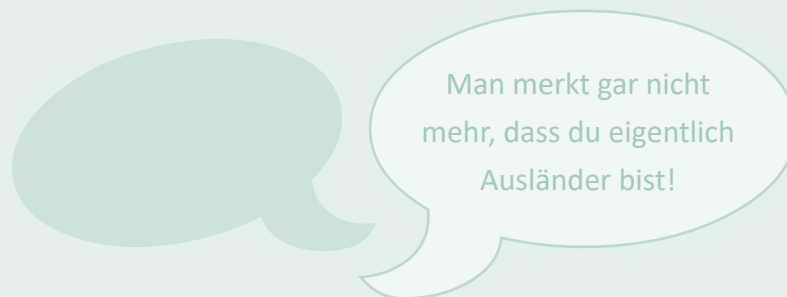
„Ich behandle alle gleich, ob sie nun klein oder groß sind, deutsch oder ausländisch, Migrationshintergrund haben oder nicht.“

So eine Aussage ist meist positiv gemeint, weil die eigene Wahrnehmung ist: „Ich diskriminiere niemanden!“ Damit einher geht die Forderung, dass Rechte und Pflichten für alle gleich sein sollen, dass es also keine Regeln geben darf, die Vor- oder Nachteile für bestimmte Gruppen beinhalten. Aber: Rechte und Pflichten sind nicht für alle gleich, sondern hoch ausdifferenziert, weil die Ausgangslagen der Menschen sehr unterschiedlich sind. Streit entsteht häufig darüber, welche Ausgangslagen im gesellschaftlichen Raum berücksichtigt werden sollen.

Wer sagt: „Ich behandle alle gleich!“, weist vielleicht auch nur ganz bestimmte Forderungen zurück, z. B. Forderungen nach der gesellschaftlichen Anerkennung bestimmter religiöser Feiertage oder Forderungen danach, der Diskriminierung bestimmter Gruppen durch gezielte Maßnahmen entgegenzuwirken (z. B. durch eine Frauenquote).

Echte Gleichberechtigung hängt von der Anerkennung verschiedener Ausgangslagen ab. Deshalb ist es wichtig, sich immer wieder zu fragen: Welche Ausgangslagen werden berücksichtigt und welche nicht? Oft werden vor allem die Ausgangslagen derjenigen berücksichtigt und zum Standard erklärt, die privilegierter sind als andere. Sie bestehen dann auf eine „Neutralität“, die sich aus anderen Perspektiven keineswegs neutral darstellt, sondern als Vorteil für sie und Nachteil für Andere.

# „GUT GEMEINT“- DISKRIMINIERUNG



## „Gut gemeint“- Diskriminierung

„Deine Haare sind schön, darf ich mal anfassen?“, „Unsere Frau S. ist ein Beispiel für gelungene Integration!“, „Du sprichst gutes Deutsch!“ „Trotz Langzeitarbeitslosigkeit jetzt ein toller Mitarbeiter!“ In vielen Situationen sind solche Aussagen diskriminierend. Das trifft auch auf Bilder zu, die solche Aussagen transportieren. Zwar klingen sie zunächst positiv bzw. sehen positiv aus, aber sie signalisieren, dass die Gruppe, der die angesprochene Person zugeordnet wird, als anders, fremd, nicht „normal“, weniger wert gilt. Außerdem stellt sich die Frage, wer sich Urteile übers Gegenüber anmaßen darf. Möglicherweise kommt dann noch der Satz dazu: „Hab dich doch nicht so, das war doch nett gemeint!“

Auch die Betonung wohlmeinender vermeintlicher Neutralität kann diskriminierende Effekte haben: „In unserer Abteilung spielt es keine Rolle, woher jemand kommt.“ Das kann ein Wunsch sein, es entspricht in den meisten Fällen aber nicht der Realität.

Diskriminierung geschieht schließlich nicht immer nur bewusst und mit Absicht. Außerdem gibt es auch eine Diskriminierung durch Rahmenbedingungen und Regeln. Selbst wenn also niemand vorsätzlich diskriminiert wird, heißt das nicht, dass Diskriminierung nicht stattfindet. Und wer es erlebt, „gut gemeint“ diskriminiert zu werden, möchte nicht auch noch erleben, dass diese Erfahrung abgewertet wird.



# INTEGRATION

## Integration

Das Wort Integration ist vom lateinischen „integrare“ abgeleitet, was so viel heißt wie „etwas wiederherstellen, erneuern, einfügen, ergänzen“. Überwiegend wird Integration heute als ein Prozess des Zusammenwachsens einer Gesellschaft verstanden, der mit der Veränderung der gesamten Gesellschaft einhergeht.

Davon abweichend verbergen sich aber in der Rede von Integration immer wieder auch Forderungen nach einseitiger Anpassung eingewanderter Menschen, wie folgendes Beispiel zeigt: Ist der eingewanderte Herr U. integriert, wenn er nur dort Deutsch spricht, wo er es absolut muss, z. B. bei seiner Arbeit?

Dann wird oft beklagt, Herr U. habe „sich nicht richtig integriert“, denn er müsse das Deutsche auch als seine Hauptsprache annehmen, da er jetzt in Deutschland lebe. Dasselbe gelte für alle Regeln des Zusammenlebens. Die Gesellschaft könne Integrationshilfen leisten, aber ihre Regeln sollten unverändert bleiben.

Bei der Integration geht es jedoch nicht um eine (einseitige) Anpassung, sondern um eine gemeinsame Veränderung hin zu etwas Neuem. Schließlich geht es darum, ein funktionierendes Ganzes (wieder-) herzustellen. Dazu muss auch das Umfeld von Herrn U. seine dominanten Denkmuster, Handlungsroutrinen und Strukturen hinterfragen: Welche Bedingungen findet Herr U. vor? Wie begegnet die Gesellschaft ihm? Was bedeutet es für das Zusammenleben, wenn Herr U. in seinem Alltag verschiedene Sprachen verwendet? Wie kann die Vielfalt, in diesem Fall die sprachliche, fair für alle gelebt werden?



# INTERKULTURELLE KOMPETENZ



# Interkulturelle Kompetenz

Mit diesem Begriff ist meist „Vielfaltsfähigkeit“ in Bezug auf migrationsbedingte Vielfalt gemeint, er wird zum Teil aber auch in Bezug auf weitere Vielfaltsdimensionen wie z. B. Alter, Geschlecht oder sozialer Status verwendet. Im engeren Sinne geht es dabei um die Kompetenz eines Individuums, während die Vielfaltsfähigkeit einer ganzen Institution oder eines Betriebes oft „interkulturelle Öffnung“ genannt wird (zu der die interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeitenden dazugehören).

Verschiedene Modelle interkultureller Kompetenz zählen dazu:

- bestimmte grundlegende emotionale Komponenten und eine bestimmte Grundhaltung, dazu zählen z. B. Offenheit, Einfühlungsvermögen und Unvoreingenommenheit
- kognitive Komponenten, vor allem Wissen über Migration und Integration, also z. B. über Fluchtursachen, Migrationsgründe, Auswirkungen der Migration, Sprachen, gesellschaftliche Normen, aber auch das Bewusstsein der eigenen Standpunkte und Prägnungen
- handlungsbezogene Komponenten: z. B. Kommunikations- und Konfliktlösekompetenzen, Methoden- und Sprachkompetenzen, Reflexionskompetenz



# ÖFFENHEIT INTERKULTURELLE

WIR TUN WAS!

## Interkulturelle Öffnung

Alle Institutionen und Betriebe sind mit den Realitäten der Migrationsgesellschaft und der vielfältigen Welt konfrontiert. Teams, Betriebe, Netzwerke und Kund\*innen: Überall gibt es eine ganze Bandbreite an migrationsbedingter Vielfalt: unterschiedliche Erfahrungen, Historien, Themen, Einstellungen und Traditionen. Setzt sich eine Organisation mit einer grundsätzlich positiven Haltung zu Vielfalt (Wir wollen mitgehen!) und aktiv (Wir tun was!) auseinander, dann öffnet sie sich interkulturell. Hier wird deutlich: Das Prinzip der interkulturellen Öffnung lässt sich nicht nur auf kulturelle oder migrationsbedingte Vielfalt, sondern auf alle möglichen Vielfaltsdimensionen beziehen.

Interkulturelle Öffnung ist ein Prozess, der kontinuierlich fortgeführt werden muss. Dazu widmet eine Organisation sich bestimmten Handlungsfeldern, z. B. der Personalgewinnung, und legt auf der Grundlage des Ist-Zustands Maßnahmen fest, die die Vielfaltsfähigkeit steigern sollen. So kann ein Bewerbungsverfahren auf Chancengleichheit hin überprüft und ggf. modifiziert werden.



# KULTUR (ALISIERUNG)



## Kultur(alisierung)

„Kultur“ hat viele Bedeutungen. Im Kontext der „interkulturellen Öffnung“ wird darunter oft ein Regelwerk einer Gruppe verstanden, ein kollektives Orientierungssystem und ein „Repertoire an Kommunikations- und Repräsentationsmitteln“, so der Erziehungswissenschaftler Georg Auernheimer (1999). Immer da, wo Menschen längerfristig eine Gruppe bilden, entsteht auch ein kulturelles System (Wie begrüßen wir uns? Wie gehen wir miteinander um? Was ist das Regelwerk, das wir kennen müssen, um dazu zu gehören?) Kultur gibt es im Verein, bei der Arbeit, auf dem Schulhof, in der Familie, in einer Gemeinde und allen anderen Gruppen.

Im Fall einer Kulturalisierung werden kulturelle Zuschreibungen für Dinge verantwortlich gemacht, die mit Kultur wenig zu tun haben. Beispiel: Frau N. kommt wiederholt zu spät zu einem Kurs an der Volkshochschule, weil der einzige Bus, den sie nehmen kann, zwei Minuten vor Kursbeginn erst ankommt, und nicht, weil sie „in Brasilien einen bestimmten Umgang mit Zeit gelernt“ hat.

Hinter der Rede von der Kultur können sich Diskriminierungspotenziale verbergen. Wenn z. B. auf eine Trennung von Menschen bestanden wird, weil ihre Kulturen so unterschiedlich seien, oder wenn auf bestimmten Normen als Leitkultur bestanden wird, geht es in Wahrheit meist darum, dass bestimmte Gruppen sich anderen unterordnen sollen, dass also Rechte ungleich und unfair verteilt werden sollen.



# MIGRATIONS HINTERGRUND



# Migrationshintergrund

Eine Person hat einer der am häufigsten genutzten Definitionen dann einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist.

Diese Definition des Statistischen Bundesamtes (2017) umfasst im Einzelnen folgende Personen:

1. zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer\*innen;
2. zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte;
3. (Spät-)Aussiedler\*innen;
4. mit deutscher Staatsangehörigkeit geborene Nachkommen der drei zuvor genannten Gruppen.

Es gibt weitere Definitionen, die in anderen Kontexten verwendet werden, dabei kann zum Beispiel auch die in der Familie oder im häuslichen Umfeld gesprochene Sprache ein Kriterium sein.

Der Begriff des Migrationshintergrundes ist nicht unproblematisch, denn er impliziert eine „Normalität“ derjenigen, die keinen Migrationshintergrund haben, und ein Diskriminierungspotenzial, denn „Migrationshintergrund“ wird oft mit negativen Aspekten assoziiert. Außerdem bügelt der Begriff eine breite Vielfalt an Lebenslagen glatt. Aus diesen Gründen scheint es immer weniger sinnvoll, vom Migrationshintergrund zu sprechen, und zunehmend werden alternative Vorschläge diskutiert, z. B. „Menschen aus Einwandererfamilien“ oder differenziertere Benennungen wie „People of Colour“.



# RASSISMUS

JEDE\***R**

KANN ETWAS **GEGEN RASSISMUS TUN**



# Rassismus

Es ist falsch anzunehmen und wissenschaftlich widerlegt, dass Menschen nach biologischen (z. B. Hautfarbe) oder quasi-biologischen (z. B. ethnische Kategorie) Kriterien eingeteilt werden können und dass mit diesen Kriterien Eigenschaften verbunden sind, die es rechtfertigen, sie besser oder schlechter zu behandeln als andere. Solch rassistisches Denken begegnet uns jedoch auch heute noch.

Aber auch ohne solche individuellen Annahmen oder Überzeugungen existiert Rassismus. Worte und Handlungen können rassistische Effekte haben, auch wenn keine (bewusste) rassistische Überzeugung damit verbunden ist. Rassismus hat seine Wurzeln im Kolonialismus und der Abwertung, Unterwerfung und Ausbeutung von „Fremden“ und ist im kollektiven Wissen und auch in die Strukturen einer Gesellschaft verankert: In so manchem Schulbuchtext und Straßennamen ist er genauso zu finden wie in einem Werbeplakat, einem Denkmal, einer Redewendung usw.

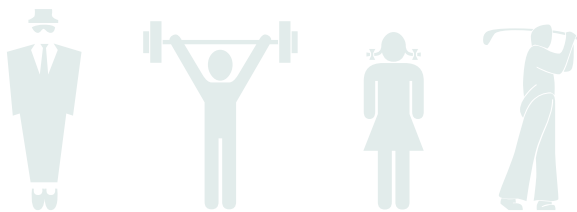
Rassistische Muster sind also in der Gesellschaft verankert. Dominante soziale Gruppen haben die Macht, sie immer wieder zu aktivieren und durchzusetzen oder auch neue zu produzieren und damit ein System der Über- und Unterordnung zu stärken oder aufrechtzuerhalten, in dem Güter, Chancen und Botschaften zu ihrem Vorteil verteilt werden.

Jede\*r kann etwas gegen Rassismus tun, z. B. ihn benennen, nicht wegschauen, einschreiten, Widerspruch leisten. Die Gesellschaft insgesamt ist gefordert, auch die Strukturen zu schaffen, die Rassismus soweit es geht erschweren und die ihn bekämpfen helfen.



# STEREOTYP

A vertical stack of four icons centered under the letter 'O' in the word 'STEREOTYP'. From top to bottom: a man in a suit, a person lifting weights, a person in a wheelchair, and a golfer.



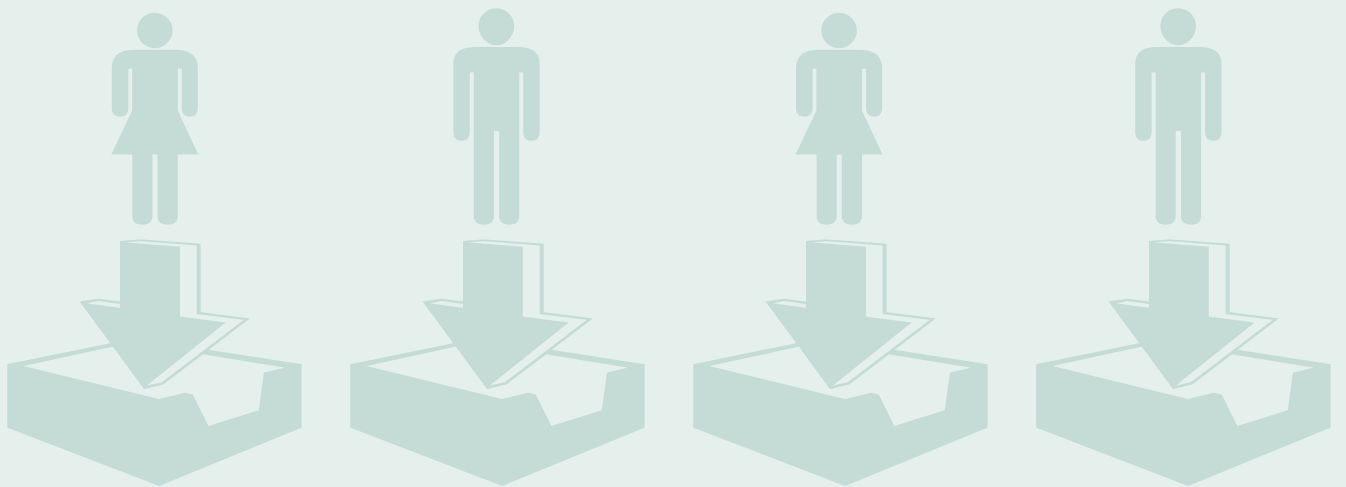
## Stereotyp

Das Wort „Stereotyp“ kommt aus dem Griechischen und setzt sich zusammen aus „stereos“ (fest, unveränderlich) und „typos“ (-artig). In der Drucktechnik bezeichnet „Stereotyp“ eine Druckplatte mit feststehendem Inhalt, der vervielfältigt wird. So ähnlich funktioniert die Stereotypisierung von Menschen: Sie werden „abgestempelt“. Ihnen werden, je nach tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeiten, Eigenschaften zugeschrieben. „Die Norddeutschen sind ...“

Viele Menschen könnten diesen Satz ergänzen: Stereotype sind im kulturellen Wissensschatz einer Gesellschaft verankert. (Auch wenn wir sie nicht zutreffend finden, so kennen wir sie doch.) Und sie beeinflussen unsere Wahrnehmung, indem wir an uns und anderen Menschen vor allem das suchen, wahrnehmen und in Erinnerung behalten, was unseren stereotypen Vorstellungen entspricht.

Stereotype sind dabei nicht grundsätzlich immer falsch, aber sollten immer reflektiert werden, denn die Kategorisierung von Menschen ist der erste Schritt zum Vorurteil (ein Werturteil auf der Grundlage einer Gruppenzuordnung) und einer Diskriminierung (jemand handelt nach einem negativen Werturteil).

# VORURTEIL



## Vorurteil

Ein Vorurteil ist ein vorschnelles Urteil über jemanden oder etwas auf der Grundlage einer Gruppenzuordnung, ein wertendes Stereotyp, z. B. „Norddeutsche sind distanziert.“ Vorurteile haben eine wichtige kognitive Funktion: Sie helfen uns, uns im Alltag schnell zurechtzufinden. Wir sind darauf angewiesen, Dinge und Menschen schnell einzuordnen und nicht viel Energie auf diesen Prozess zu verwenden. Aber diese schnelle Einordnung birgt auch Risiken. Erstens sind Vorurteile oft falsch oder aber nicht überprüft bzw. nicht überprüfbar. Sind Norddeutsche distanziert? Wie soll man das überprüfen? Wer ist norddeutsch? Was bedeutet es, distanziert zu sein? Zweitens werden Vorurteile auf einzelne Menschen angewendet (du bist distanziert, weil du norddeutsch bist), und selbst wenn ein Vorurteil auf eine Gruppe zutreffen würde (nehmen wir an, es wäre bewiesen, dass Norddeutsche im Durchschnitt distanziert sind), so würde es noch lange nicht auf einen Menschen zutreffen, der dieser Gruppe zugeordnet wird.

Trotz aller Komplikationen sind Vorurteile hartnäckig, weil sie neben den kognitiven wichtige soziale und psychische Funktionen erfüllen. Sie machen z. B. eine soziale Hierarchie deutlich und legen fest, wer was darf. Wo stehe ich? Welcher Platz und welche Eigenschaften werden mir von anderen zugewiesen?

Das Vorurteil von distanzierten Norddeutschen hat im Allgemeinen keine gravierenden negativen Folgen. Das trifft aber auf andere Vorurteile nicht zu (z. B. Vorurteile über Muslime, Schwarze Menschen und People of Color, Frauen etc.). Diese Vorurteile schlagen sich in diskriminierenden oder rassistischen Handlungen oder Strukturen nieder und werden auch dazu benutzt, solche Handlungen und Strukturen zu rechtfertigen.



## Weiterführende Informationen und Quellen

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: <http://www.gesetze-im-internet.de/agg>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de>

Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein: <http://www.antidiskriminierungsstelle-sh.de>

Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein: <https://www.advsh.de>

### Diversität (Vielfalt)

Socialnet – Das Netz für die Sozialwirtschaft, socialnet Lexikon:

<https://www.socialnet.de/lexikon/Diversitaet>

Diversity-Management-Studie 2018 - Charta der Vielfalt:

[https://www.charta-der-vielfalt.de/uploads/tx\\_dreipccdvdiversity/Diversity%20Studie%202018.pdf](https://www.charta-der-vielfalt.de/uploads/tx_dreipccdvdiversity/Diversity%20Studie%202018.pdf)

### Einwanderungsgesellschaft/Migrationsgesellschaft

Statistisches Bundesamt, 2019: Pressemitteilung Nr. 271 vom 16. Juli 2019, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19\\_271\\_12411.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19_271_12411.html)

Paul Mecheril: Einführung in die Migrationspädagogik, Beltz-Verlag, Weinheim und Basel 2004

Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Berlin: <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/13185.pdf>

### Flüchtling (Geflüchtete\*r)

UNO Flüchtlingshilfe e. V., Bonn: Zahlen und Fakten zu Menschen auf der Flucht, Quelle: UNHCR Global Trends 2019

<https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/informieren/fluechtlingszahlen>

<https://www.proasyl.de/hintergrund/sagt-man-jetzt-fluechtlinge-oder-gefluechtete>

### Interkulturelle Kompetenz

Online-Lernportal Interkulturelle Öffnung des „Diversity Forum Schleswig-Holstein“:

<https://diversity-lernen.de/my>

IQ Netzwerk Schleswig-Holstein:

<https://www.iq-netzwerk-sh.de/angebote/teilhabe/video-interkulturelle-kompetenz>

## Interkulturelle Öffnung

Video des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ), Erklärfilm „Interkulturelle Öffnung“:  
<https://www.youtube.com/watch?v=3pkW5xRvWHY>

Elisabeth Vanderheiden, Claude-Hélène Mayer: Handbuch Interkulturelle Öffnung, Grundlagen, Best Practice, Tools, Vandenhoeck + Ruprecht, Göttingen 2014

## Kultur(alisierung)

Georg Auernheimer: Notizen zum Kulturbegriff unter dem Aspekt der interkulturellen Bildung, 1999, in: Marion Gemende/ Wolfgang Schröer/ Stephan Sting (Hrsg.): Zwischen den Kulturen: Pädagogische und sozialpädagogische Zugänge zur Interkulturalität, Juventa, Weinheim/München 1999

Aktion Jugendschutz, Landesarbeitsstelle Baden-Württemberg, Faltblatt - Übersicht für Fachkräfte zu interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Öffnung:  
<https://www.ajs-bw.de/migration-und-paedagogik.php?variant-id=93>

## Migrationshintergrund

Statistisches Bundesamt, 2017: Fachserie 1, Reihe 2.2 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus, Wiesbaden 2017

Mediendienst Integration, Infopapier:  
[https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Infopapier\\_Alternativen\\_Migrationshintergrund.pdf](https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Infopapier_Alternativen_Migrationshintergrund.pdf)

## Rassismus

Bundeszentrale für politische Bildung:  
<https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/213670/rassismus>

Friedrich-Schiller-Universität Jena, Jenaer Erklärung:  
[https://www.uni-jena.de/unijenamedia/universitaet%20C3%A4t/abteilung+hochschulkommunikation/presse/jenaer+erkl%C3%A4rung/jenaer\\_erklaerung.pdf](https://www.uni-jena.de/unijenamedia/universitaet%20C3%A4t/abteilung+hochschulkommunikation/presse/jenaer+erkl%C3%A4rung/jenaer_erklaerung.pdf)

VORURTEIL EINWANDERUNGSGESELLSCHAFT  
KULTUR(ALISIERUNG) GLEICH<sup>BERECHTIGUNG</sup> DISKRIMINIERUNG  
GLEICH<sup>BEHANDLUNG</sup> INTEGRATION INTERKULTURELLE ÖFFNUNG  
AGG „GUT GEMEINT“-DISKRIMINIERUNG DIVERSITÄT  
AUGENHÖHE ASSIMILATION STEREOTYP VIELFALT  
INTERKULTURELLE GEFLÜCHTETE\*<sup>R</sup> RASSISMUS  
KOMPETENZ MIGRATIONSHINTERGRUND

[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)  
[www.iq-netzwerk-sh.de](http://www.iq-netzwerk-sh.de)

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“