

Gemeinsam gegen Vorurteile:

Diskriminierung und Teilhabe asiatischer Migrant*innen

Bericht über die Umfrageergebnisse des Projekts „Asiat*innen Aktiv: ein Leben ohne Diskriminierung“ von GePGeMi e.V. im Rahmen des Bundesprogramms Demokratie Leben

Gliederung

Vorwort	4
Zusammenfassung zentraler Ergebnisse	6
1. Einführung in die Umfrage	10
1.1 Hintergrund	11
1.1.1 Gesellschaftliche Herausforderungen in der vielfältigen Gesellschaft ..	11
1.1.2 Generationenunterschiede in der Wahrnehmung von Rassismus und Erfahrungen	13
1.1.3 Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen auf Gesundheit und Teilhabe.....	14
1.2 Ziel der Umfrage	16
2. Methode	18
2.1 Umfragen von GePGeMi e.V.	19
2.2 Methodische Vorgehensweise	20
2.2.1 Übersetzung	20
2.2.2 Datenerhebung	20
3. Ergebnisse	22
3.1 Demografische Daten der Befragten	23
3.2 Diskriminierungserfahrungen der ersten und zweiten Generation	28
3.2.1 Diskriminierungserfahrung	29
3.2.2 Wahrgenommene Diskriminierungsgründe der Betroffenen.....	32
3.2.3 Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen ...	35
3.2.4 Formen der erlebten Diskriminierung	38
3.2.5 Auswirkungen der Diskriminierung.....	40
3.2.6 Reaktionen und Umgang mit Diskriminierung	44
3.2.7 Nutzung von Unterstützungsangeboten nach Diskriminierungserfahrungen..	47
3.3 Einstellung zur Diskriminierung asiatischer Migrant*innen	50
3.3.1 Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen asiatischer Migrant*innen in Deutschland.....	50

3.3.2 Wahrnehmung rassistischer Beleidigungen gegenüber asiatischen Migrant*innen	52
3.3.3 Wahrnehmung der Diskriminierungserfahrungen asiatischer Migrant*innen nach der Corona-Pandemie	53
3.3.4 Wahrnehmung des Vorurteils: Asiatische Migrant*innen sind gut integriert.....	54
3.3.5 Wahrnehmung des Vorurteils: Asiatische Migrant*innen erfahren weniger Diskriminierung als andere Migrantengruppen	56
3.3.6 Zugehörigkeitsgefühl zur deutschen Gesellschaft.....	57
3.4. Weitere wichtige Aspekte der Diskriminierung aus Sicht der Befragten.....	59
4. Handlungsempfehlungen	62
4.1. Sensibilisierung für Diskriminierung fördern.....	63
4.2. Empowerment der ersten Generation und Stärkung von Netzwerken für die erste Generation.....	64
4.3. Ausbau und Verbesserung von Unterstützungsangeboten und Antidiskriminierungsstrukturen.....	66
4.4. Förderung der Begegnung und der öffentlichen Diskussion über Diskriminierung	67
4.5. Förderung der Partizipation von Migrant*innen der ersten Generation zur Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls	68
5. Literaturverzeichnis	70
6. Abbildungsverzeichnis.....	76

Vorwort

Die Diskriminierungserfahrungen und die gesellschaftliche Teilhabe von Migrant*innen sind zentrale Themen unserer heutigen Gesellschaft, die häufig unterschätzt oder nur oberflächlich betrachtet werden. Die vorliegende Umfrage von GePGeMi e.V. aus dem Jahr 2024 greift diese Herausforderungen auf und bietet tiefgehende Einblicke in die Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit asiatischer Migrationsgeschichte in Deutschland. Sie zeigt, wie Diskriminierung verschiedene Lebensbereiche beeinflusst und wie sich das Zugehörigkeitsgefühl unter den unterschiedlichen Generationen asiatischer Migrant*innen unterscheidet.

Ein besonderer Fokus liegt auf der ersten Generation, die im Erwachsenenalter nach Deutschland eingewandert ist. Dieses Thema ist besonders relevant, da in den letzten Jahren viele Fachkräfte nach Deutschland gekommen sind und in Zukunft noch mehr erwartet werden. Die Umfrage berücksichtigt zudem die Erfahrungen der zweiten Generation, die hier geboren oder aufgewachsen ist, um ein umfassendes Bild der Herausforderungen und Teilhabechancen beider Gruppen zu zeichnen.

Diese Erkenntnisse sollen einen Anstoß geben, die gesellschaftliche Debatte über Diskriminierung und Teilhabe zu vertiefen und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung des Zusammenlebens zu entwickeln. Nur durch ein besseres Verständnis sowie durch gezielte politische und gesellschaftliche Initiativen kann es gelingen, eine nachhaltige diskriminierungs- und diversitätssensible sowie gerechte Gesellschaft zu schaffen, in der alle Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft, gleiche Teilhabechancen haben und ihr Wohlbefinden gestärkt wird.

GePGeMi e.V. bedankt sich herzlich bei

allen Teilnehmenden der Umfrage, deren ehrliche und offene Antworten einen wertvollen Beitrag zu dieser wichtigen Diskussion leisten.

GePGeMi e.V.

Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

Die vorliegende Broschüre konzentriert sich auf die Diskriminierungserfahrungen und die gesellschaftliche Teilhabe von Migrant*innen, mit einem besonderen Fokus auf die erste Generation, die im Erwachsenenalter nach Deutschland eingewandert ist. Ergänzend werden die Perspektiven der zweiten Generation sowie von Menschen ohne Migrationshintergrund analysiert, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten. Die Ergebnisse basieren auf der Umfrage von GePGeMi e.V. aus dem Jahr 2024, an der 661 Personen teilnahmen. Von den Teilnehmenden gehören 72,9% (482 Personen) der ersten Generation an, 27,1% (179 Personen) der zweiten bzw. sogenannten 1,5 Generation, und 50 Teilnehmende haben keinen Migrationshintergrund. Die Befragten ohne Migrationshintergrund wurden insbesondere hinsichtlich ihrer Einstellungen zu Diskriminierung im Vergleich zu der ersten und zweiten Generation untersucht (Kap. 3.3):

Diskriminierungserfahrungen:

82% der ersten Generation gaben an, in den letzten zwölf Monaten Diskriminierung erlebt zu haben. Dies entspricht nahezu den Ergebnissen der Umfrage von 2019 (80,2%), was zeigt, dass Diskriminierung auch nach der Corona-Pandemie nicht zurückgegangen ist.

Lebensbereiche der Diskriminierung:

Diskriminierung tritt besonders in alltäglichen Situationen auf, wie beim Einkaufen oder in öffentlichen Verkehrsmitteln. Auch der Arbeitsmarkt und der Kontakt zu Ämtern sind Bereiche, in denen viele Befragte Diskriminierung erfahren haben.

Formen der Diskriminierung:

Die häufigste Form der Diskriminierung ist Herabwürdigung und unfreundliche Behandlung. Mikroaggressionen spielen vor allem bei der zweiten Generation eine zentrale Rolle (86%). Die erste Generation berichtet häufiger von Herabwürdigung oder unfreundlicher, abwertender Behandlung (79,8%) sowie von Schlechterbehandlung oder verweigerten Dienstleistungen (49%).

Folgen der Diskriminierung:

Die emotionale Belastung durch Diskriminierung ist hoch. Wut, Traurigkeit und Geiztheit sind die häufigsten emotionalen Reaktionen. Viele Betroffene berichten auch von Minderwertigkeitsgefühlen und Hilflosigkeit. Einige erleben sogar physische Folgen wie Blutdrucksteigerungen oder Schlafstörungen.

Umgang mit Diskriminierung:

Die Mehrheit der Befragten reagiert auf Diskriminierung mit Zurückhaltung. Einige versuchen jedoch, Diskriminierung öffentlich zu machen, indem sie Vorfälle in sozialen Medien teilen oder an Beratungsstellen melden.

Nutzung von Unterstützungsangeboten:
Nur ein geringer Teil der Betroffenen nutzt Unterstützungsangebote (7,5% der ersten Generation, 5,4% der zweiten Generation). Viele wissen nicht, welche Angebote es gibt, oder empfinden diese als wenig hilfreich. Die zweite Generation zieht häufig Unterstützung aus dem sozialen Umfeld vor.

Zugehörigkeitsgefühl:

Die erste Generation empfindet das geringste Zugehörigkeitsgefühl zur deutschen Gesellschaft, während die zweite Generation und Menschen ohne Migrationshintergrund eine stärkere Verbundenheit zeigen. Eine Korrelationsanalyse verdeutlicht, dass Diskriminierungserfahrungen das Zugehörigkeitsgefühl beeinträchtigen. Dies unterstreicht die Notwendigkeit gezielter Maßnahmen, um gesellschaftliche Teilhabe zu fördern und Diskriminierung konsequent zu bekämpfen.

Einführung in die Umfrage



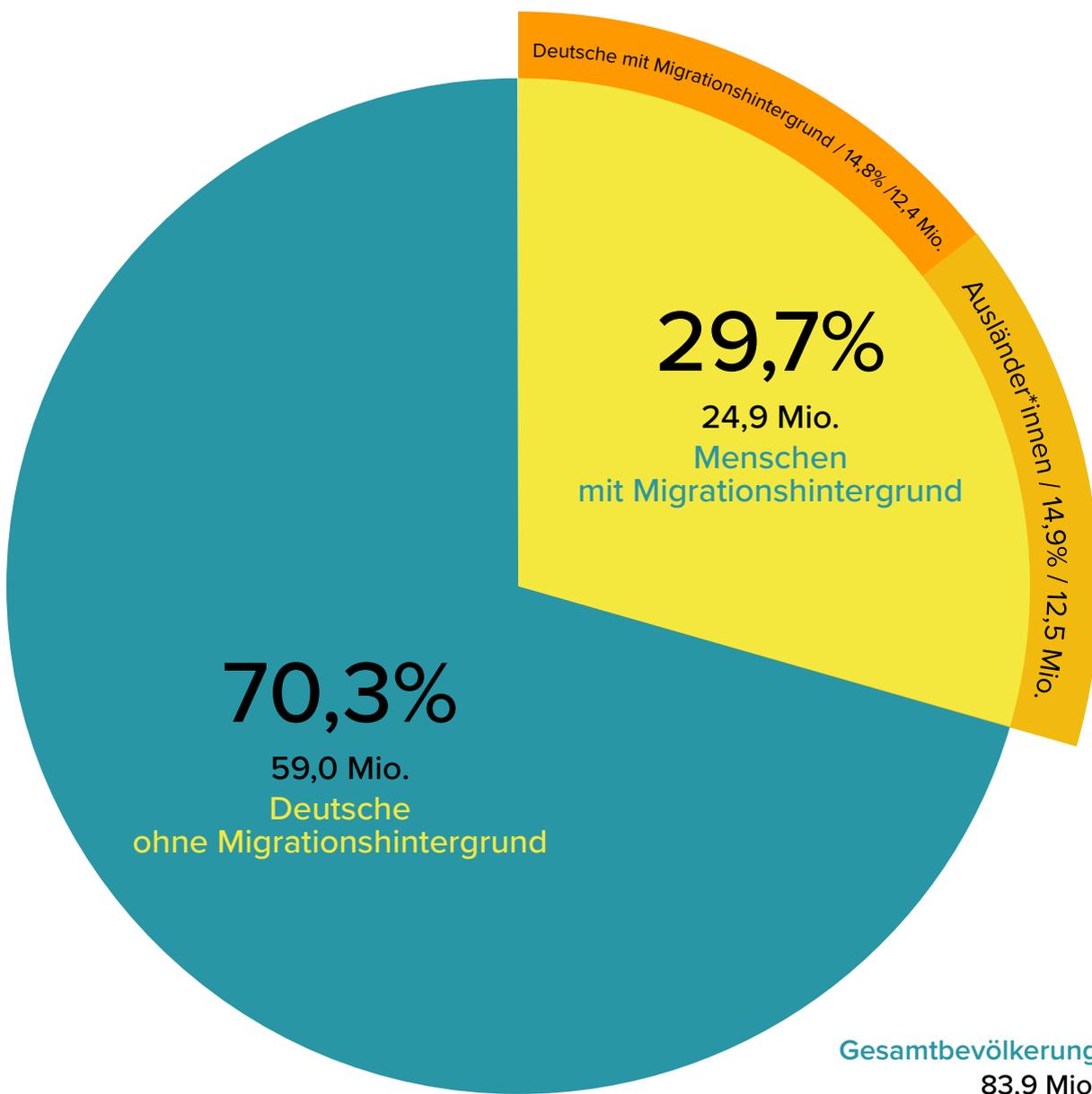
1.1 Hintergrund

1.1.1 Gesellschaftliche Herausforderungen in der vielfältigen Gesellschaft

Im Jahr 2023 leben etwa 24,9 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland, was rund 29,7% der Gesamtbevölkerung entspricht. Etwa zwei Drittel dieser Menschen sind selbst zugewandert, während ein Drittel aus der zweiten Generation stammt, die in Deutschland geboren wurde (Statistisches Bundesamt [Destatis], 2024).

Angesichts dieser demografischen Entwicklung gewinnt die Auseinandersetzung mit spezifischen Diskriminierungserfahrungen, wie dem antiasiatischen Rassismus, zunehmend an Bedeutung. Im Zuge des Wandels der deutschen Gesellschaft bleibt die Sicherstellung von Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere für

Abbildung 1. Bevölkerung mit Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt, 2024)



diejenigen mit südost- und ostasiatischen Wurzeln, eine bedeutende Herausforderung.

Der Begriff „antiasiatischer Rassismus“ hat erst mit Beginn der Coronapandemie an Bedeutung in der deutschsprachigen wissenschaftlichen und politischen Öffentlichkeit gewonnen. Dies geschah vor dem Hintergrund vermehrter Berichte über Angriffe auf Personen, die als „chinesisch“ oder „ost-/südostasiatisch“ wahrgenommen wurden (Suda & Köhler, 2024). Die Frage, wer als „asiatisch wahrgenommen“ wird, variiert und erschwert dadurch die Erhebung präziser statistischer Daten zu dieser Gruppe. Die vorliegende Umfrage richtet sich vor allem an Menschen mit südost- und ostasiatischem Migrationshintergrund und befasst sich mit ihren Erfahrungen von antiasiatischem Rassismus. Unter der Annahme, dass der Großteil dieser Gruppe aus Südost- und Ostasien stammt, können Merkmale wie das Herkunftsland in der Statistik erfasst werden, um relevante Erkenntnisse zu gewinnen: Im Jahr 2023 lebten in Berlin 94.375 Menschen mit südost- und ostasiatischen Wurzeln, was 2,4% der Gesamtbevölkerung entspricht. Dieser Anteil stieg zwischen 2007 und 2023 von 1,5% auf 2,4% an (Eigene Berechnung auf Basis der Daten vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2024).

Dieser demografische Wandel bringt erhebliche Herausforderungen für die deutsche Gesellschaft mit sich, insbesondere in Bezug auf Teilhabe und Chancengleichheit. Obwohl Deutschland ein hochentwickeltes Sozialsystem und eine umfassende Gesundheitsversorgung bietet, bleiben die Teilhabechancen für Menschen mit Migrationshintergrund ungleich verteilt (Babitsch, Lampert, Mütters & Morfeld, 2009; Kruse & Schmitt, 2016;

Schmitz, 2019).

Eine der größten Herausforderungen besteht darin, eine Gesellschaft zu schaffen, in der Menschen unterschiedlicher ethnischer, sozialer und kultureller Herkunft gleiche Chancen auf Teilhabe haben. Dies erfordert gezielte Maßnahmen, um strukturelle Hürden abzubauen und Diskriminierung zu bekämpfen. Besonders Migrant*innen der ersten Generation, die nach ihrem 18. Lebensjahr nach Deutschland gekommen sind, stehen vor spezifischen Herausforderungen. Sprachliche Barrieren, soziokulturelle Unterschiede und die begrenzte Anerkennung ausländischer Qualifikationen erschweren häufig den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen.

Ein weiterer bedeutender Aspekt ist der antiasiatische Rassismus, der seit Beginn der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 eine deutliche Eskalation erfuhr. Menschen asiatischer Herkunft wurden in der öffentlichen Wahrnehmung fälschlicherweise für die Verbreitung des Virus verantwortlich gemacht, und die Verwendung von Begriffen wie „China-Virus“ trug dazu bei, diese Vorurteile zu schüren. Dies führte zu einem signifikanten Anstieg von verbalen und physischen Übergriffen auf asiatisch aussehende Personen im öffentlichen Raum sowie zu Diskriminierung im Internet und in den sozialen Medien. Viele Betroffene erlebten offene Feindseligkeit und soziale Ausgrenzung, was das Gefühl der Unsicherheit und Isolation verstärkte (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020; Gesellschaft für psychosoziale Gesundheitsförderung bei Migrant*innen [GePGeMi e.V.], 2020a, 2020b; Kipgen, 2020; Suda & Köhler, 2024; World, Health Organization [WHO], 2020).

Ein Schwerpunkt dieses Berichts liegt

auf den Diskriminierungserfahrungen der ersten Generation und den Unterschieden im Vergleich zur zweiten Generation, die in Deutschland aufgewachsen ist. Die Analyse soll ein besseres Verständnis für die spezifischen Herausforderungen der ersten Generation schaffen und eine Grundlage für politische Maßnahmen zur Förderung sozialer Gerechtigkeit und Teilhabe bilden.

Der demografische Wandel und die wachsende Zahl von Zuwanderern, insbesondere ausländischen Fachkräften, erfordern nicht nur gesellschaftliche, sondern auch politische Reaktionen. Ziel von GePGeMi ist es, die Teilhabe der ersten Generation zu fördern, damit sie die gleichen Chancen auf ein gesundes und erfülltes Leben in Deutschland erhalten.

1.1.2 Generationenunterschiede in der Wahrnehmung von Rassismus und Erfahrungen

Die Wahrnehmung von Rassismus ist eng mit den Migrationsgenerationen verbunden. Migrant*innen der ersten Generation, die im Erwachsenenalter nach Deutschland gekommen sind, stehen häufig vor großen Herausforderungen. Dazu gehören Sprachbarrieren, die Anpassung an das neue soziale Umfeld und das Navigieren in einem oftmals fremden kulturellen Kontext. Strukturelle Hürden beim Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen, wie dem Arbeitsmarkt, dem Gesundheitssystem oder dem Bildungssystem, bleiben oft bestehen, auch nach längerem Aufenthalt. Diese Schwierigkeiten werden durch sprachliche Defizite, mangelnde Informationen und komplexe bürokratische Anforderungen zusätzlich verschärft. Solche Barrieren können ihre gesellschaftliche Teilhabe erheblich ein-

schränken und Gefühle der Isolation oder Ausgrenzung verstärken (Kim, 2020; Steinbach, 2018).

Im Vergleich dazu verfügt die in Deutschland aufgewachsene zweite Generation über ein tieferes Verständnis des Gesellschaftssystems, wird jedoch häufig mit Identitätsfragen konfrontiert. Während die Wahrnehmung und der Umgang mit Rassismus bei der ersten Generation stark durch die Erfahrungs- und Sozialisationshintergründe in den Herkunftsländern geprägt sind, wird das Thema bei der zweiten Generation stärker mit Fragen von Zugehörigkeit, Akzeptanz und Identität in Verbindung gebracht. Auch sie ist von Diskriminierung betroffen, zeigt jedoch eine größere Sensibilität für verschiedene Formen von Rassismus, die unter anderem durch globale Bewegungen wie Black Lives Matter geschärft wird.

Auch internationale Studien bestätigen diese Unterschiede: Zwischen Generationen, selbst innerhalb von Migrantenfamilien, zeigen sich deutliche Unterschiede in Werten und Einstellungen (Foroutan, 2021; Fuchs, 2015; Merz, Ozeke-Kocabas, Oort & Schuengel, 2009; Sun & Wang, 2010; WU & PENNING, 2015). Die Wahrnehmung von Rassismus in der ersten Generation wird häufig durch die Erfahrungen und Sozialisationsmuster in den Herkunftsländern geprägt. Diese Hintergründe beeinflussen, welche Formen von Rassismus wahrgenommen werden und welche Strategien bei dessen Bekämpfung im Vordergrund stehen (GePGeMi e.V., 2021-2024).

Die Unterschiede in der Wahrnehmung und im Umgang mit Rassismus zeigen, wie wichtig eine gezielte Herangehensweise ist. Strategien gegen Diskriminierung und für Chancengleichheit müssen

die individuellen Bedürfnisse und Herausforderungen jeder Generation einbeziehen.

1.1.3 Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen auf Gesundheit und Teilhabe

Rassistische Diskriminierung wird zunehmend als eine zentrale soziale Determinante der Gesundheit von Migrant*innen anerkannt. Sie stellt ein erhebliches Hindernis für den Zugang zu Gesundheitsversorgung dar und beeinflusst die Lebensqualität und das Wohlbefinden betroffener Personen nachhaltig (Hansen, 2009). Trotz dieser Erkenntnis bleibt die Forschung über die Auswirkungen rassistischer Diskriminierung auf den Zugang von Migrant*innen zu Gesundheitsdienstleistungen im deutschen und europäischen Kontext jedoch weiterhin unzureichend (Hansen, 2009; Kajikhina & Schumann, 2021; Pattillo, Stieglitz, Angoumis & Gottlieb, 2023; van der Gref & Droogleever Fortuijn, 2017).

Laut dem DeZIM-Bericht zu „Rassismus, Diskriminierung und Gesundheit“ im Rahmen des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa), haben Diskriminierungserfahrungen in Deutschland erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit von Betroffenen. Die Studie zeigt, dass rassistisch markierte Personen, die regelmäßig Diskriminierung erleben, häufiger unter psychischen Gesundheitsproblemen leiden, darunter Symptome von Angststörungen und Depressionen. Insbesondere muslimische und asiatische Menschen sind davon betroffen, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit, moderate bis schwerwiegende Symptome aufzuweisen. Darüber hinaus wird der allgemeine Gesundheitszustand

durch Diskriminierungserfahrungen negativ beeinflusst: Personen, die häufig Diskriminierung erleben, bewerten ihre Gesundheit signifikant schlechter als weniger betroffene Personen. Strukturelle Barrieren, wie sprachliche Diskriminierung und mangelnde kulturelle Sensibilität im Gesundheitswesen, verschärfen diese Situation zusätzlich. In der Studie werden diese Faktoren als zentrale Hindernisse für einen gleichberechtigten Zugang zur Gesundheitsversorgung identifiziert (Deutsches Zentrum für Integrations und Migrationsforschung [DeZIM], 2023)

Internationale Studien zeigen, dass rassistische Diskriminierung weit über die unmittelbaren emotionalen Belastungen hinausgeht und langfristige Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit der Betroffenen haben kann. Diskriminierung beeinträchtigt nicht nur den Zugang zu Gesundheits- und Sozialleistungen, sondern schwächt auch das Vertrauen in Institutionen und verstärkt das Gefühl der Entfremdung und Nicht-Zugehörigkeit (Anderson & Finch, 2017; Hunkler, 2014; Pachner, Schuman & Parekh, 2021; Pitcan, Park-Taylor & Hayslett, 2018; Scherr, 2015; Vang & Chang, 2019).

Ältere Migrant*innen der ersten Generation, insbesondere aus nicht-westlichen Ländern, sind stark betroffen. Sie erleben vermehrt Benachteiligungen, was ihre gesellschaftliche Teilhabe weiter einschränkt (Abed, Hickman, Jackson, Digiacomo & Davidson, 2014; Barnes, Mendes De Leon, Wilson et al., 2004; Kim, 2025; MORIARTY & Butt, 2004). Die Kombination aus Sprachbarrieren, mangelnder Anerkennung im Herkunftsland erworbener Qualifikationen und struktureller Benachteiligung führt bei dieser Gruppe zu einer erheblichen Verschlechterung ihrer Lebensqualität. Besonders Frauen

sind davon betroffen, da sie zusätzlich geschlechtsspezifische Diskriminierung erfahren. Die daraus resultierende Mehrfachdiskriminierung äußert sich in eingeschränkten Teilhabechancen und sozialer Isolation, was häufig ein verstärktes Gefühl der Ausgrenzung und einen Verlust des Selbstwertgefühls zur Folge hat (Al Abed, Davidson & Hickman, 2014; Barnes, Mendes De Leon, Bienias & Evans, 2004; Karlsen & Nazroo, 2002; Pachner et al., 2021).

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Zusammenhang zwischen der Aufenthaltsdauer und der Wahrnehmung von Diskriminierung. Verschiedene Studien deuten darauf hin, dass ältere Migrant*innen, die über einen längeren Zeitraum in der Aufnahmegesellschaft leben, tendenziell häufiger Diskriminierung wahrnehmen als diejenigen, die neu zugewandert sind (Peters, 2004; Stancil, Hertz-Picciotto, Schramm & Watt-Morse, 2000; Steffen, McNeilly, Anderson & Sherwood, 2003). Diese kumulativen Effekte von Rassismuserfahrungen im Laufe der Zeit wirken sich nicht nur negativ auf die physische Gesundheit aus, sondern verstärken auch die psychischen Belastungen und Teilhabechancen (Paradies, 2006; Vang & Chang, 2019).

Angesichts der demografischen Veränderungen in Deutschland und der anhaltenden Herausforderungen, denen Migrant*innen gegenüberstehen, ist eine umfassendere Forschung in diesem Bereich dringend notwendig. Nur durch ein besseres Verständnis der spezifischen Bedürfnisse von Migrant*innen und der weitreichenden Auswirkungen von Diskriminierung können gezielte und wirksame Strategien zur Förderung der Chancengleichheit entwickelt werden. Politische und gesellschaftliche Maßnahmen soll-

ten darauf abzielen, sowohl strukturelle als auch individuelle Formen rassistischer Diskriminierung konsequent zu bekämpfen. Dadurch kann die gleichberechtigte Teilhabe von Migrant*innen sichergestellt werden, was schließlich zur Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts beiträgt.

1.2 Ziel der Umfrage

Die Umfragen von GePGeMi e.V. zielen darauf ab, die vielfältigen Diskriminierungserfahrungen asiatischer Migrant*innen in Deutschland zu erfassen und ein umfassendes Bild ihrer Lebensrealitäten zu zeichnen. Ein zentrales Anliegen ist es, auf die anhaltenden Benachteiligungen und Herausforderungen aufmerksam zu machen und darauf basierend fundierte Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und gesellschaftlicher Teilhabe zu entwickeln.

Besonderer Fokus auf die erste Generation und Einbezug der zweiten Generation

Im Fokus stehen die spezifischen Erfahrungen der ersten Generation, die nach ihrer Zuwanderung nach Deutschland häufig mit sprachlichen und kulturellen Barrieren sowie einer eingeschränkten Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen zu kämpfen hat. Diese Herausforderungen erschweren den Zugang zu Bildung, Arbeit und Gesundheitsversorgung und wirken sich langfristig auf ihre soziale und wirtschaftliche Teilhabe aus. Gleichzeitig bleibt die erste Generation in vielen Studien unsichtbar, da sie aufgrund sprachlicher und struktureller Hürden schwer zu erreichen ist – insbesondere, wenn Untersuchungen ausschließlich in deutscher Sprache durchgeführt werden.

Ergänzend wird die Perspektive der in Deutschland geborenen zweiten Generation berücksichtigt, um ein differenziertes Bild von Diskriminierungserfahrungen, Teilhabebehindernissen und der Wahrnehmung von Rassismus zu zeichnen. Dadurch sollen die generationenspezifischen Herausforderungen und Potenziale besser verstanden werden.

Förderung von gesellschaftlichem Zusammenhalt

Das Hauptziel von GePGeMi, das durch diese Umfrage untermauert wird, ist die Förderung einer inklusiven Gesellschaft, in der alle Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft – gleiche Chancen haben, sich wohlfühlen und in ihrer Vielfalt respektiert zu werden. Für einen nachhaltigen gesellschaftlichen Zusammenhalt ist es entscheidend, strukturelle Ungleichheiten gezielt abzubauen und alle Mitglieder aktiv anzuerkennen und zu fördern, um ein respektvolles und unterstützendes Miteinander zu schaffen.

Methode



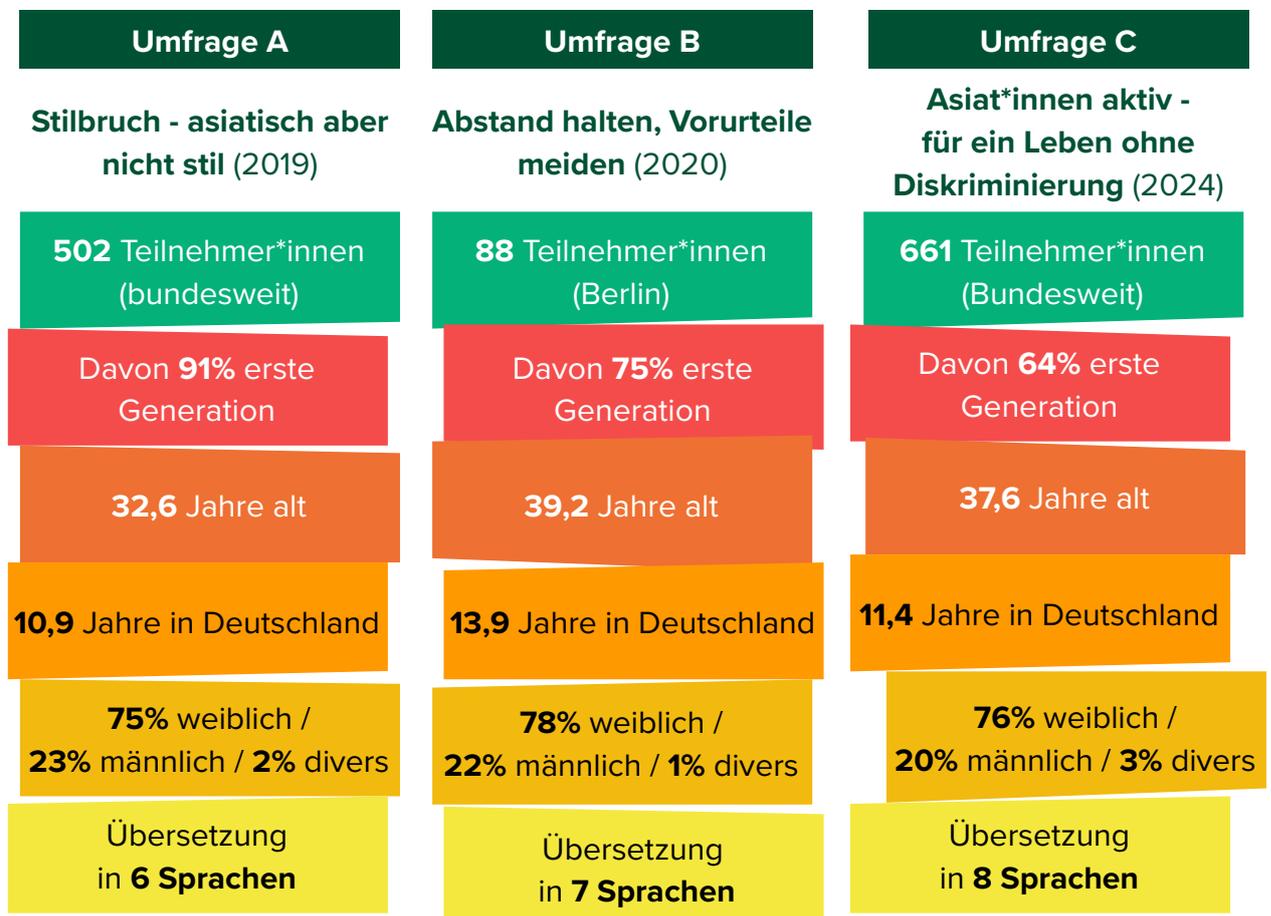
2.1 Umfragen von GePGeMi

Die vorliegende Umfrage aus dem Jahr 2024 (Umfrage C in Abbildung 2) ist als Fortsetzung der beiden früheren Umfragen von GePGeMi e.V. zu verstehen: Umfrage A – „Stilbruch: asiatisch aber nicht still“ (2019) und Umfrage B – „Abstand halten, Vorurteile meiden“ (2020). Beide Untersuchungen thematisierten die Diskriminierungserfahrungen von Menschen, die als asiatisch wahrgenommen werden, und beleuchteten spezifisch die Herausforderungen während der COVID-19-Pandemie (www.gemi-berlin.de).

Die Umfrage 2024 baut auf den Erkenntnissen dieser beiden Studien auf, erweitert den Fokus jedoch, um ein umfassenderes Bild der Diskriminierungserfahrungen asiatischer Migrant*innen in

Deutschland zu zeichnen. Mit 749 Teilnehmenden wurde eine breite Datenbasis geschaffen, von der 661 Personen in die detaillierte Analyse einbezogen wurden. 88 Personen wurden aufgrund fehlender Angaben oder eines nicht asiatischen Migrationshintergrunds von der Analyse ausgeschlossen. Die Ergebnisse liefern wertvolle Einblicke in die demografische Zusammensetzung der Befragten und ermöglichen eine differenzierte Untersuchung der Diskriminierungserfahrungen und ihrer Auswirkungen.

Abbildung 2. Überblick über die Umfragen von GePGeMi e.V.



2.2 Methodische Vorgehensweise

Die methodische Vorgehensweise bei der Umfrage 2024 wurde sorgfältig entwickelt, um eine möglichst präzise und verlässliche Datengrundlage zu schaffen, die den vielfältigen Erfahrungen asiatischer Migrant*innen in Deutschland gerecht wird.

2.2.1 Übersetzung

Um eine möglichst breite und inklusive Teilnahme zu gewährleisten, wurde die Umfrage in acht verschiedenen Sprachen angeboten: Deutsch, Englisch, Vietnamesisch, Koreanisch, Chinesisch, Thailändisch, Tagalog und Japanisch. Jede Sprache wurde zunächst in die Zielsprache übersetzt, und anschließend wurde die Übersetzung durch mehrsprachige Personen überprüft, um die Richtigkeit und Verständlichkeit sicherzustellen.

Die Bereitstellung der Umfrage in mehreren Sprachen war nicht nur ein Schritt zur Überwindung sprachlicher Barrieren, sondern diente auch dazu, den Teilnehmenden das Gefühl zu vermitteln, dass ihre Herkunftssprachen und kulturellen Hintergründe anerkannt und respektiert werden. Dies war besonders wichtig für Migrant*innen der ersten Generation, die aufgrund sprachlicher Hürden oft von solchen Prozessen ausgeschlossen sind. Die mehrsprachige Gestaltung der Umfrage war somit ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber der kulturellen Vielfalt der asiatischen Migrant*innen in Deutschland und trug dazu bei, eine größere Repräsentativität und Beteiligung zu gewährleisten.

2.2.2 Datenerhebung

Die Datenerhebung wurde im Zeitraum von März bis Mai 2024 mittels einer Online-Befragung über die Plattform „Umfragen.de“ durchgeführt. Diese Plattform ermöglichte eine sichere und anonyme Teilnahme. Die Online-Erhebung bot den Vorteil, eine breite und geografisch diverse Teilnehmerbasis zu erreichen, was die Generalisierbarkeit der Ergebnisse unterstützt.

Zur Datenanalyse wurden die Programme SPSS und Excel verwendet. In einem ersten Schritt erfolgte die Analyse der demografischen Daten, gefolgt von einer detaillierten Untersuchung der Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen (Arbeitswelt, öffentlicher Raum, Gesundheitswesen etc.). Ein besonderer Fokus lag dabei auf den Unterschieden in den Diskriminierungserfahrungen zwischen der ersten und der zweiten Generation asiatischer Migrant*innen.

Diese methodische Vorgehensweise ermöglicht eine fundierte und differenzierte Analyse, die als Grundlage für gezielte Empfehlungen zur Verbesserung der Lebensbedingungen asiatischer Migrant*innen in Deutschland dient.

Ergebnisse



3.1 Demografische Daten der Befragten

Die Umfrage 2024 umfasst insgesamt 749 Teilnehmende. Für die vorliegende Analyse wurden schließlich 661 Personen in die detaillierte Analyse einbezogen. Ausgeschlossen wurden 88 Befragten aufgrund fehlender Daten und eines nicht asiatischen Migrationshintergrundes. Die Daten liefern interessante Einblicke in die demografische Zusammensetzung und Lebensumstände der Befragten, die wir im Folgenden genau beschreiben:

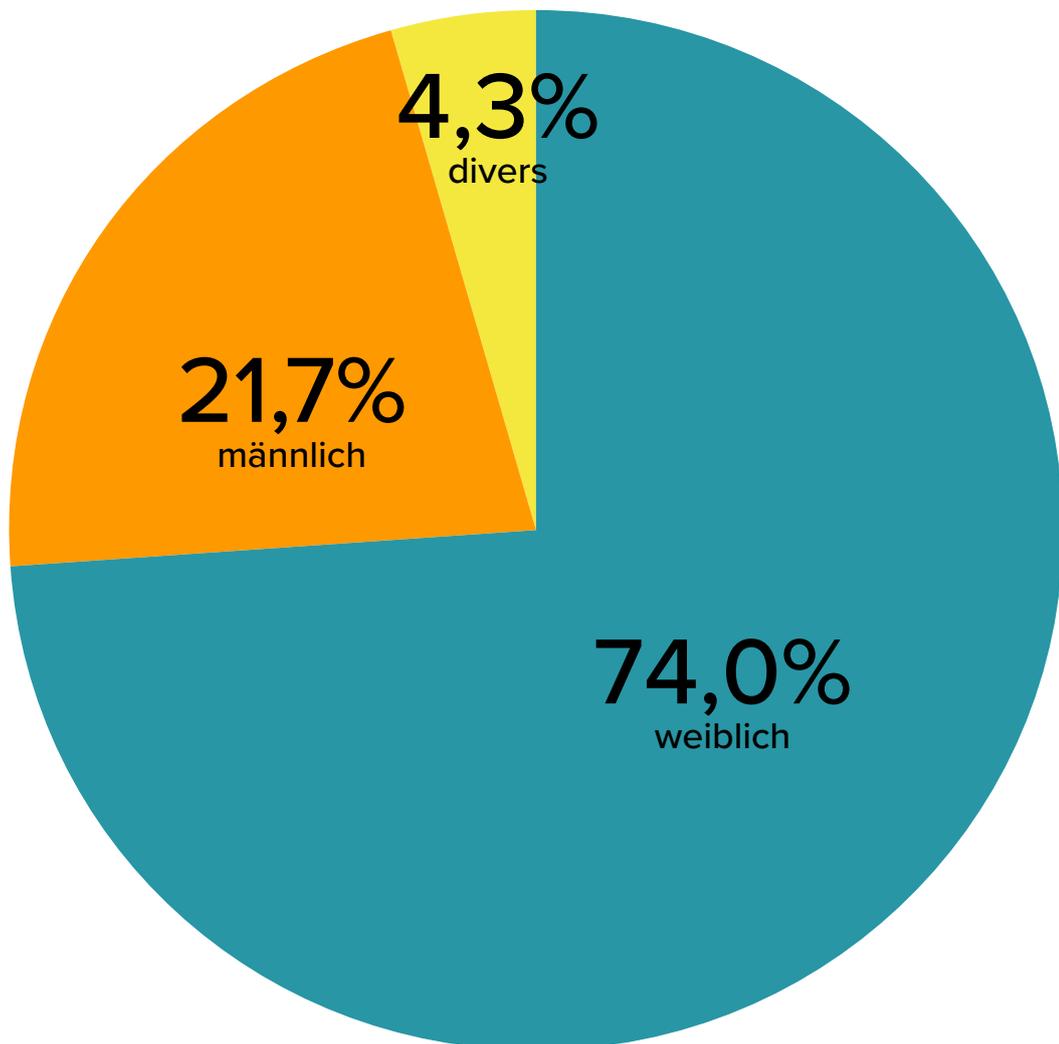
Alter

Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden liegt bei 36,2 Jahren. Dies gibt uns einen Hinweis darauf, dass die Teilnehmenden überwiegend in einem erwerbsfähigen Alter sind, was auch mit der Zusammensetzung ihres beruflichen Status korreliert.

Geschlecht

74,0% der Befragten sind weiblich, 21,7% männlich und 4,3% divers, womit Frauen deutlich in der Mehrheit sind (s. Abb. 3).

Abbildung 3.
Geschlechterverteilung der Befragten



Erwerbstätigkeit der Befragten

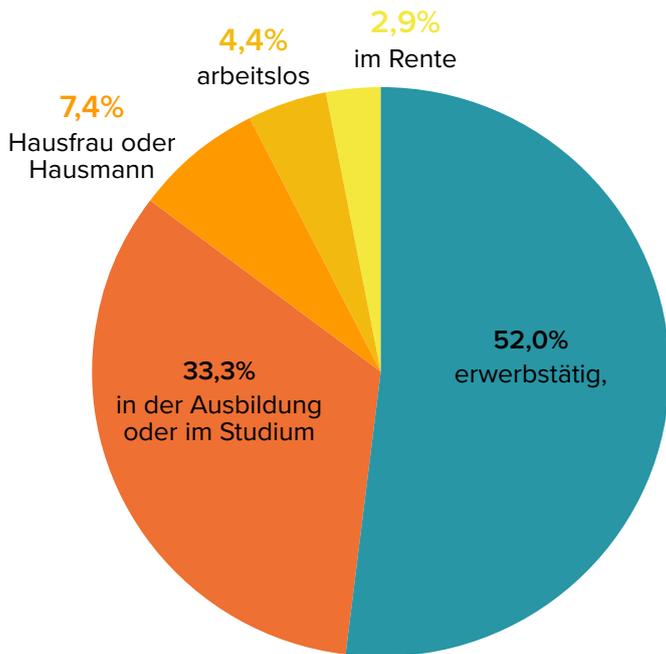


Abbildung 4.
Erwerbstätigkeit der Befragten

Die Umfrage zeigt, dass die Mehrheit der Befragten (52,0%) erwerbstätig ist, was darauf hinweist, dass mehr als die Hälfte der Teilnehmenden aktiv am Arbeitsmarkt beteiligt ist. Ein Drittel der Befragten (33,3%) ist jedoch auch noch in der Ausbildung oder im Studium, was auf eine relativ junge Gruppe schließen lässt, die sich noch in der Bildungsphase befindet.

Weitere 7,4% sind als Hausfrau oder Hausmann tätig, was eine spezielle Lebenssituation darstellt, die oft mit familiären Verpflichtungen einhergeht. Ein kleiner Anteil von 4,4% der Befragten ist arbeitslos, was einen vergleichsweise geringen Prozentsatz darstellt. Schließlich befinden sich 2,9% der Teilnehmenden bereits im Ruhestand, was im Vergleich zur allgemeinen Altersstruktur der Befragten verständlich ist, da die Mehrheit jünger ist (s. Abb. 4).

Migrationshintergrund

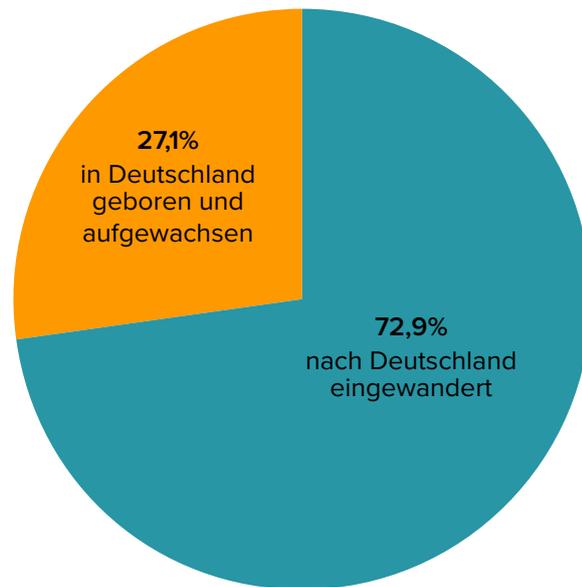


Abbildung 5.
Migrationshintergrund der Befragten

Von den insgesamt 661 analysierten Personen sind 72,9% (n=482) nach Deutschland eingewandert. Dies zeigt, dass die Mehrheit der Teilnehmenden Migrationserfahrungen gemacht hat. Im Durchschnitt leben diese Personen seit 11,4 Jahren in Deutschland (s. Abb. 5).

Auf der anderen Seite wurden 27,1% der Befragten (n=179) in Deutschland geboren und sind hier aufgewachsen. Innerhalb dieser Gruppe zeigt sich eine weitere Unterteilung (s. Abb. 6): 27,9% (n=50) haben keinen Migrationshintergrund, während 72,1% (n=129) einen Migrationshintergrund aufweisen. Das bedeutet, dass die Mehrheit der in Deutschland Geborenen Eltern oder Großeltern hat, die nach Deutschland eingewandert sind.

Einwanderungsgeneration

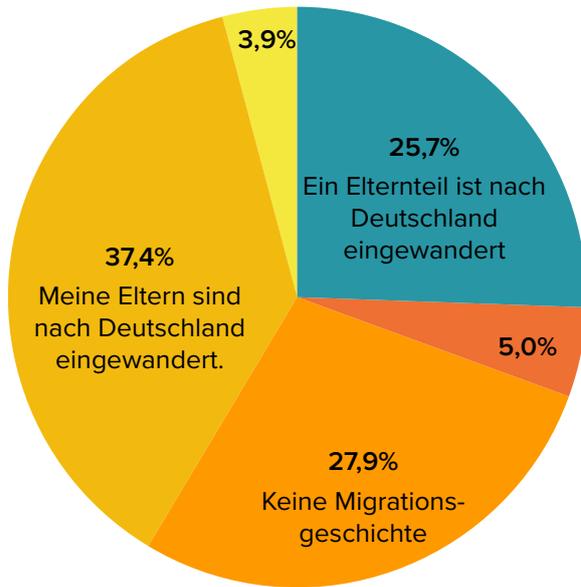


Abbildung 6.

Einwanderungshintergrund der Befragten, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind

- Ein Elternteil ist nach Deutschland eingewandert.
- Ein Großelternanteil ist nach Deutschland eingewandert.
- Keine Migrationsgeschichte
- Meine Eltern sind nach Deutschland eingewandert.
- Meine Großeltern sind nach Deutschland eingewandert.

Von den 661 Teilnehmenden gehören 611 entweder zu denjenigen, die selbst nach Deutschland eingewandert sind, oder zu Personen, deren (Groß-)Eltern eingewandert sind. Die übrigen 50 Personen ohne Migrationshintergrund wurden in Bezug auf ihre Einstellungen zu Diskriminierung und Vorurteilen gegenüber asiatischen Migrant*innen untersucht. Ihre Perspektiven werden in Kapitel 3.3 vergleichend dargestellt (siehe Seite 50).

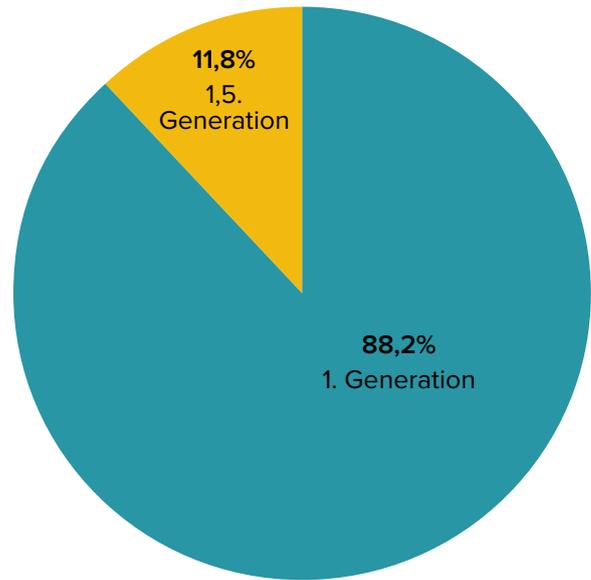


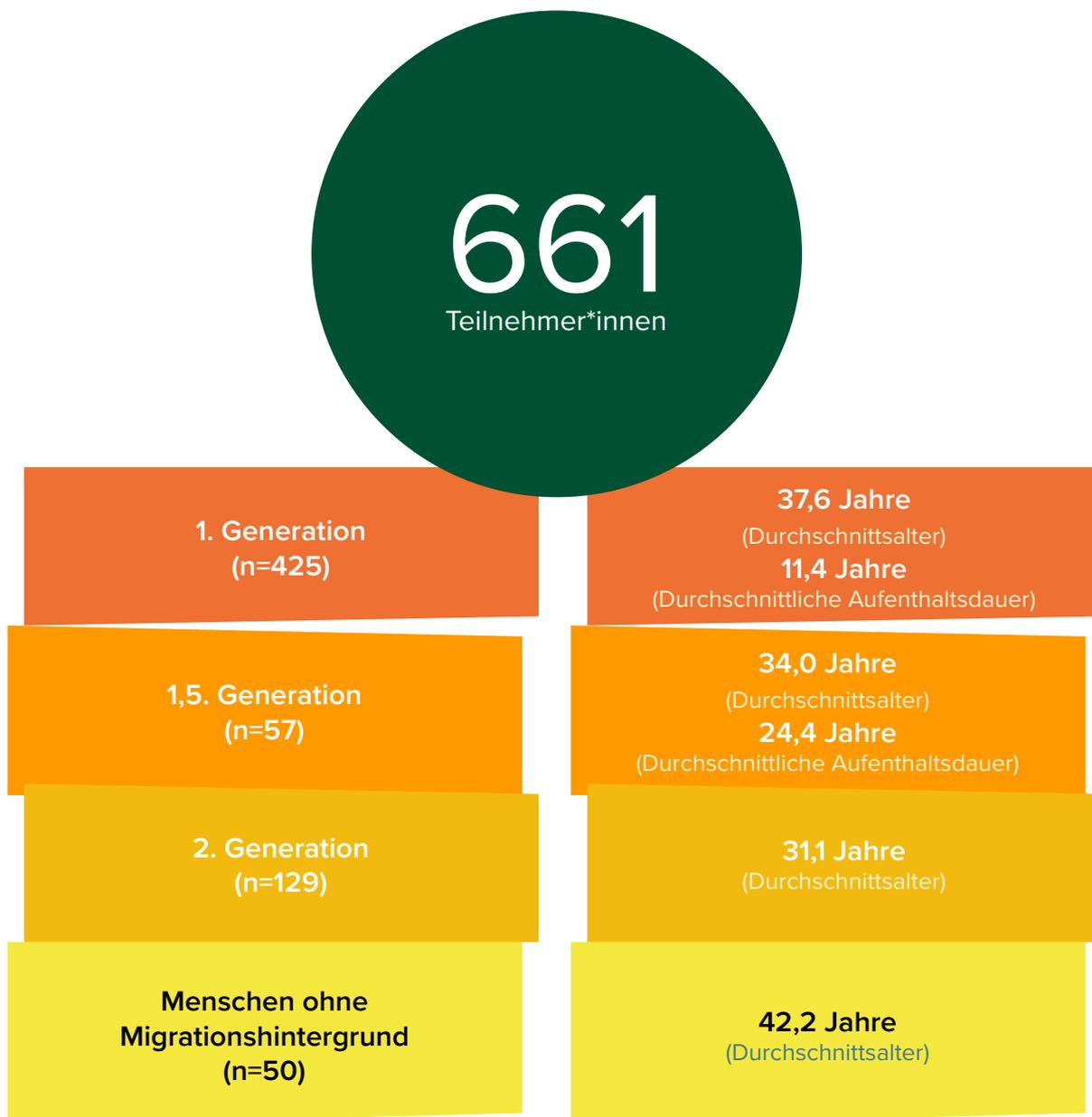
Abbildung 7.

Einwanderungsgeneration der eingewanderten Befragten

Von denjenigen, die nach Deutschland eingewandert sind ($n=482$), kamen 88,2% ($n=425$) erst im Erwachsenenalter, also nach ihrem 18. Lebensjahr, nach Deutschland. Diese Gruppe wird der „ersten Generation“ zugeordnet (Durchschnittsalter=37,6; $SD=11,8$) und lebt durchschnittlich seit 11,4 Jahren ($SD=11,1$) in Deutschland. Die restlichen 11,8% ($n=57$) wanderten hingegen im Kindes- oder Jugendalter, also vor ihrem 18. Geburtstag, ein und gehören zur sogenannten „1,5 Generation“ (Durchschnittsalter=34,0; $SD=9,9$). Im Durchschnitt leben sie in Deutschland seit 24,4 Jahren ($SD=13,1$). Diese Gruppe liegt zwischen der ersten Generation der Erwachsenen und den in Deutschland geborenen Kindern von Migrant*innen. Für die vorliegende Analyse wird die 1,5 Generation nicht gesondert betrachtet, sondern gemeinsam mit der 2. Generation ausgewertet (s. Abb. 7).

Das folgende Diagramm fasst abschließend die Verteilung und Merkmale der Teilnehmer*innen nach Generationenzugehörigkeit und Migrationshintergrund zusammen (s. Abb. 8).

Abbildung 8. Überblick: Teilnehmer*innen nach Generation und Migrationshintergrund



Kulturelle Wurzeln

Von den insgesamt 611 Teilnehmenden mit Migrationshintergrund hatten alle asiatischen kulturellen Wurzeln. Ihre Antworten auf die Frage nach ihren kulturellen Wurzeln zeigen eine bemerkenswerte Vielfalt innerhalb der asiatischen Herkunftsländer.

Ein bedeutender Anteil der Befragten gab an, japanische kulturelle Wurzeln zu haben (24,7%), was den größten Teil dieser Gruppe ausmacht. Die zweitgrößte Gruppe identifizierte sich mit koreanischen Wurzeln (15,1%), gefolgt von vietnamesischen (12,4%) und chinesischen (7,6%) kulturellen Wurzeln. Diese Zahlen unterstreichen die starke Präsenz ostasiatischer Gemeinschaften unter den Befragten.

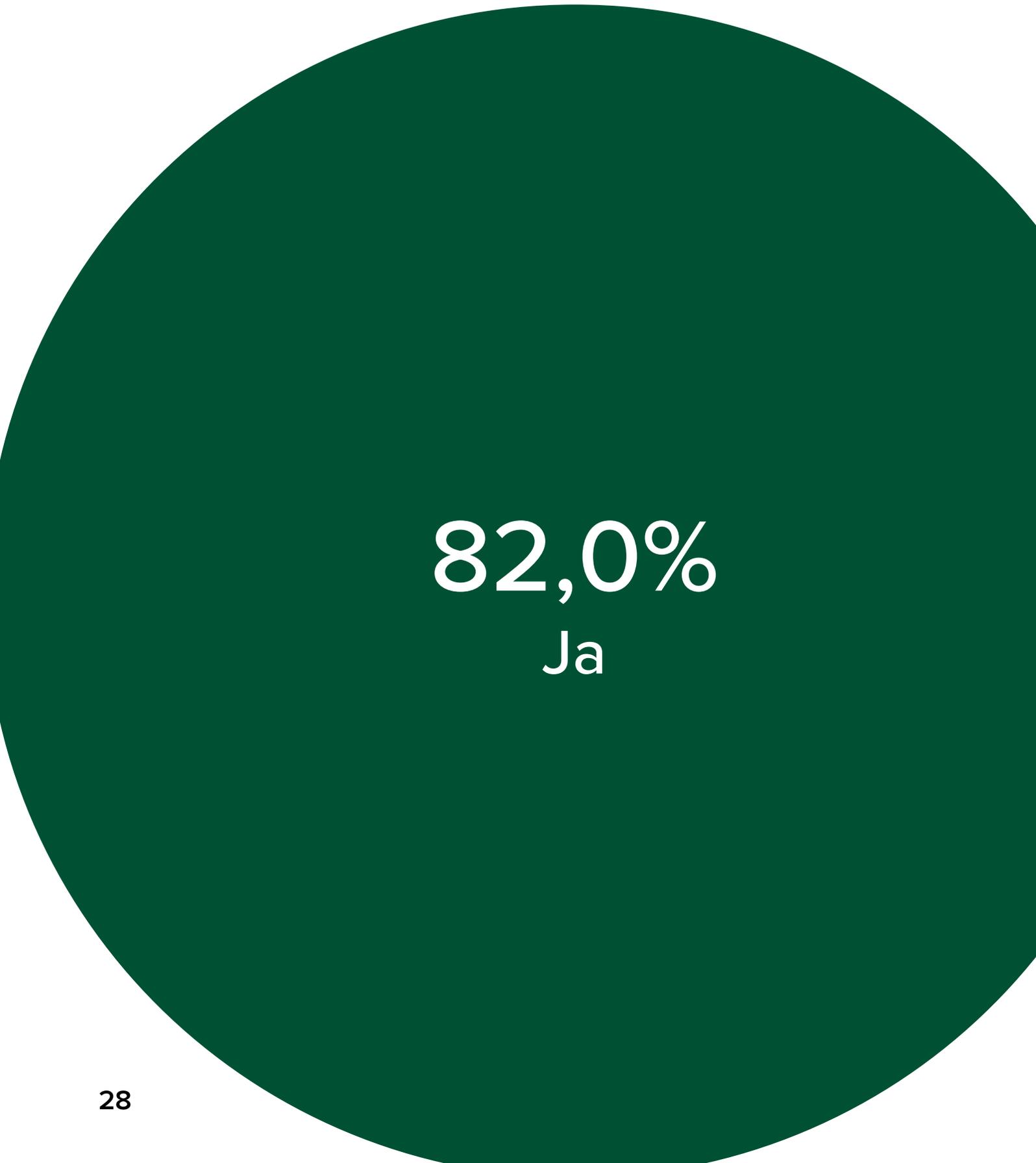
Weitere kleinere Gruppen umfassen Personen mit thailändischen (4,3%), indonesischen (1,5%), philippinischen (1,1%) oder laotischen (0,53%) kulturellen Wurzeln. Weniger vertreten sind kambodschanische (0,13%), kasachische (0,13%) und mongolische (0,27%) kulturelle Wurzeln.

Ein interessanter Aspekt der Befragung war, dass einige Teilnehmende mehrere kulturelle Wurzeln angaben, wie beispielsweise „deutsch-vietnamesisch“ oder andere Kombinationen aus „deutsch“ und einem asiatischen Land. Diese Mehrfachnennungen stammen vermutlich vor allem von Personen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind oder binationale Eltern haben. Sie fühlen sich sowohl der deutschen Kultur als auch der Kultur ihres familiären Hintergrunds verbunden, was auf eine doppelte kulturelle Identität hinweist.

Diese Ergebnisse veranschaulichen die vielfältigen asiatischen kulturellen Hintergründe der Teilnehmenden und unter-

streichen die komplexe Identitätsbildung in einer vielfältigen Migrationsgesellschaft. Besonders bei den in Deutschland geborenen und aufgewachsenen Personen zeigt sich, wie Migration und kulturelle Verflechtung zu einer reichen kulturellen Identitäten führen können.

3.2 Diskriminierungserfahrungen der ersten und zweiten Generation



82,0%
Ja

3.2.1 Diskriminierungserfahrung

Die Umfrage zeigt deutliche Unterschiede in den Erfahrungen von Diskriminierung oder Benachteiligung, abhängig von der Generation der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund in Deutschland.



Erfahrungen der 1. Generation

Unter den Befragten der 1. Generation – also jenen, die als Erwachsene nach Deutschland eingewandert sind – gaben 82,0% an, dass sie in den letzten 12 Monaten persönlich Diskriminierung oder Benachteiligung erfahren haben. Nur 18,0% dieser Gruppe berichteten, dass sie keine solche negativen Erfahrungen gemacht haben. Dies weist darauf hin, dass die überwältigende Mehrheit dieser Gruppe Diskriminierung oder Benachteiligung in Deutschland erlebt (s. Abb. 9).

Die Korrelationsanalyse zeigt eine schwache positive Beziehung zwischen der Migrationsdauer und der Erfahrung von Diskriminierung in den letzten 12 Monaten ($r=0,171$, $p=0,001$). Dies weist darauf hin, dass Personen mit längerer Migrationsdauer tendenziell seltener Diskriminierungserfahrungen angeben. Personen mit kürzerer Aufenthaltsdauer könnten hingegen stärker von Diskriminierung betroffen sein, möglicherweise aufgrund begrenzter Teilhabemöglichkeiten, fehlender sozialer Netzwerke oder sprachlicher Barrieren. Internationale Studien zeigen jedoch teils gegenteilige Ergebnisse, weshalb weitere Untersuchungen erforderlich sind, um die Zusammenhänge genauer zu verstehen (Peters, 2004; Stancil et al., 2000; Steffen et al., 2003).

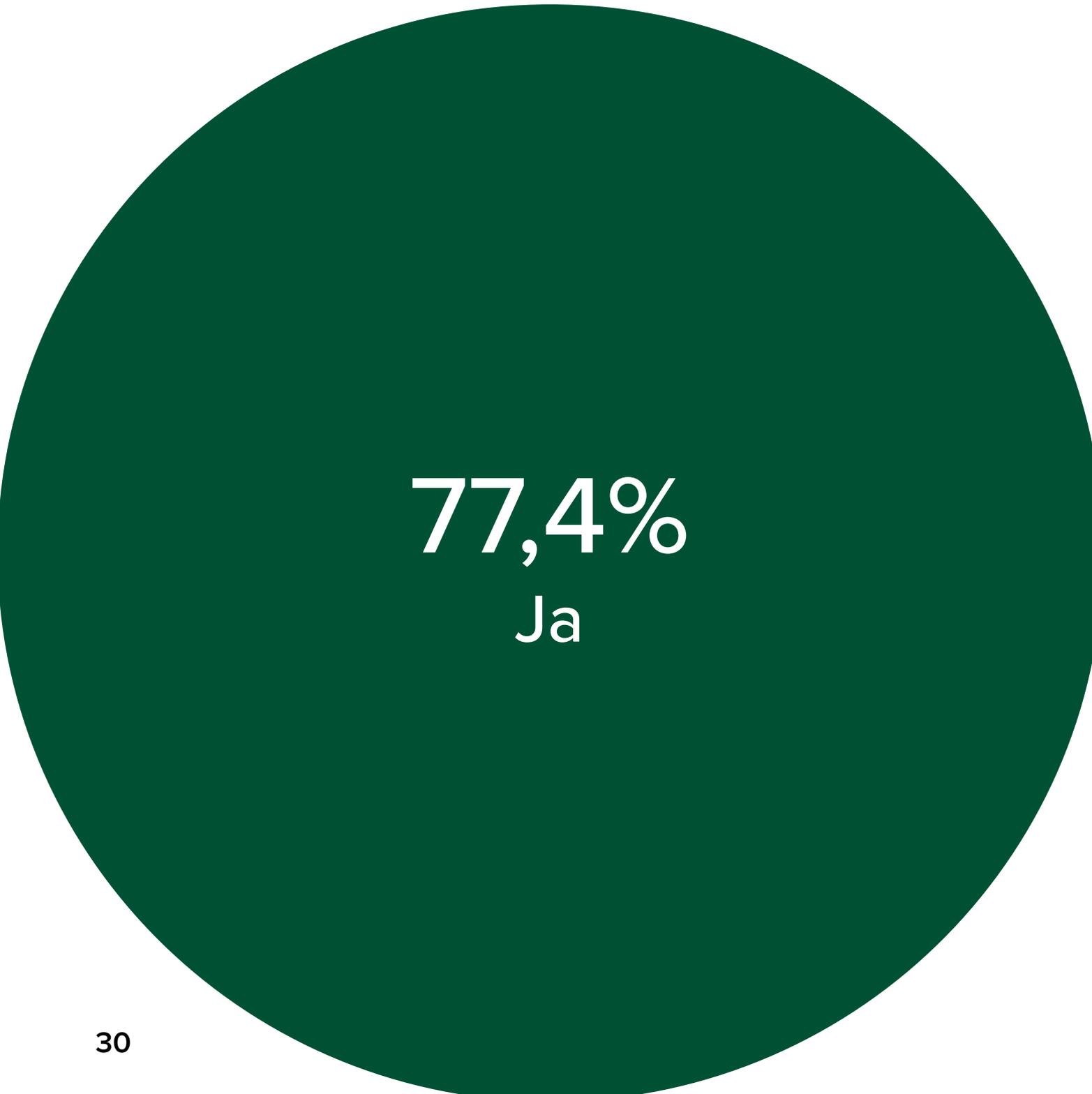
Abbildung 9. Diskriminierungserfahrungen unter den Befragten der ersten Generation

Erfahrungen der 2. Generation

Bei der 2. Generation – also jenen, die in Deutschland geboren wurden oder als Kinder nach Deutschland gekommen sind – ist der Anteil derjenigen, die Diskriminierung erfahren haben, etwas geringer, aber immer noch hoch. 77,4% der Befragten dieser Gruppe berichteten, dass sie in den letzten 12 Monaten Diskriminierung oder Benachteiligung erlebt

haben, während 22,6% keine solchen Erfahrungen gemacht haben (s. Abb.10).

Die Ergebnisse zeigen, dass Diskriminierung weit verbreitet ist und beide Generationen betrifft: 82,0% der ersten Generation und 77,4% der zweiten Generation, die in Deutschland sozialisiert wurden.



77,4%
Ja

Diskriminierungserfahrungen vor und nach der Corona-Pandemie

Die Umfrageergebnisse aus den Jahren 2019 und 2024 verdeutlichen, dass die Diskriminierungserfahrungen asiatischer Migrant*innen in Deutschland weiterhin auf einem hohen Niveau sind und sogar zugenommen haben, trotz der Veränderungen in der öffentlichen Wahrnehmung während und nach der Corona-Pandemie. In der Umfrage A von 2019 berichteten 80,2% der Befragten der ersten Generation von Diskriminierungserfahrungen (GePGeMi e.V., 2019). In der aktuellen Erhebung von 2024 ist dieser Anteil sogar auf 82% gestiegen.

Diese Zahlen belegen, dass die Diskriminierungserfahrungen der asiatischen Migrant*innen auch nach der Pandemie nicht zurückgegangen sind. Während der Corona-Pandemie wurden asiatische Menschen oft zu Unrecht für die Verbreitung des Virus verantwortlich gemacht, was zu einer Zunahme von rassistischen Beleidigungen und Übergriffen führte. Dennoch zeigen die vorliegenden Ergebnisse, dass die Diskriminierung auch vor der Pandemie bereits weit verbreitet war und die erlebte Diskriminierung auf einem konstant hohen Niveau bleibt.

Es lässt sich also nicht sagen, dass die Diskriminierung nach der Pandemie abgenommen hat. Vielmehr scheint es, dass anti-asiatische Ressentiments, die während der Pandemie verstärkt wurden, weiterhin bestehen und tief in der Gesellschaft verankert sind.



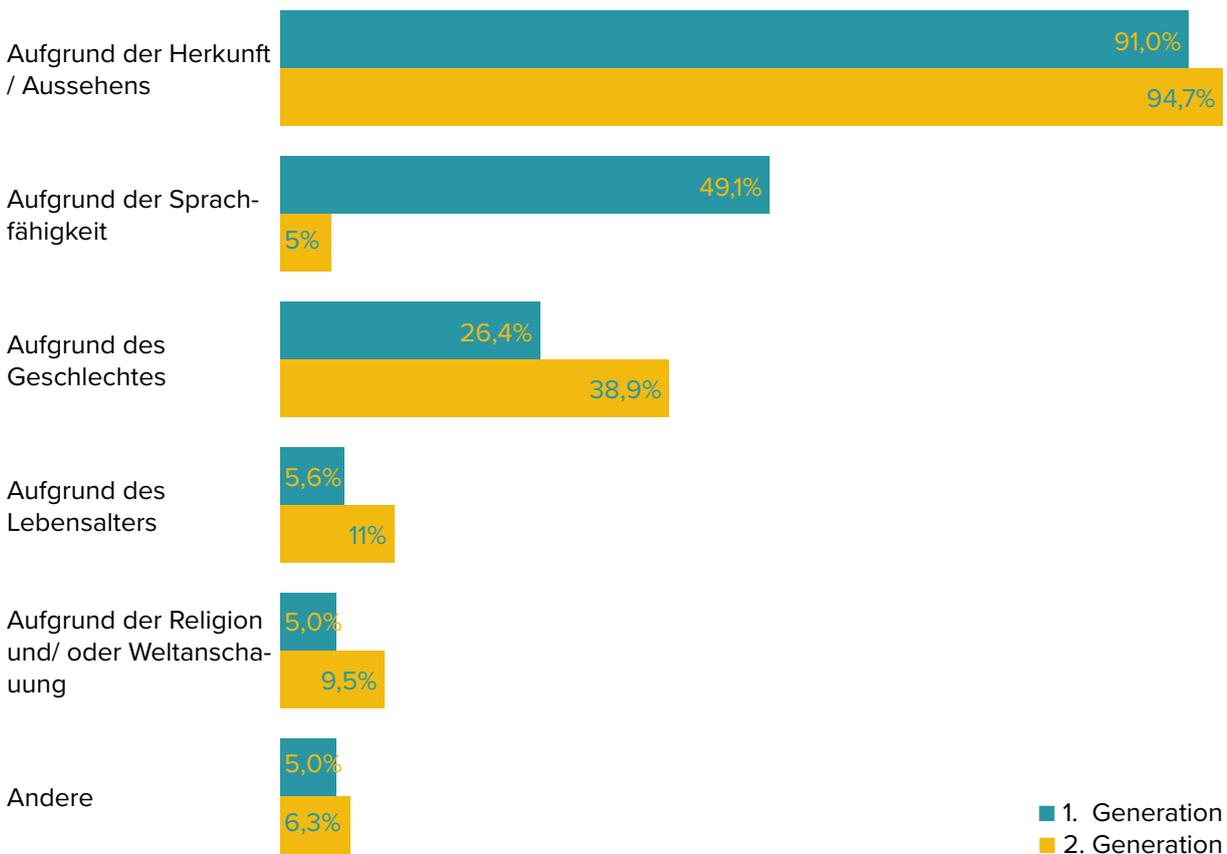
Abbildung 10. Diskriminierungserfahrungen unter den Befragten der zweiten Generation

3.2.2 Wahrgenommene Diskriminierungsgründe der Betroffenen

Die Umfrageergebnisse zeigen die unterschiedlichen Gründe auf, warum Teilnehmende der 1. und 2. Generation in den letzten 12 Monaten Diskriminierung in Deutschland erlebt haben. Diese Gründe

variieren je nach Generation, dennoch gibt es einige gemeinsame Muster (s. Abb. 11).

Abbildung 11. Wahrgenommene Diskriminierungsgründe der Betroffenen im Vergleich der 1. und 2. Generation



Herkunft und Aussehen

Der mit Abstand häufigste Grund für Diskriminierung in beiden Generationen ist die ethnische Herkunft oder das Aussehen. 91,0% der Befragten der 1. Generation und 94,7% der 2. Generation berichteten, aufgrund ihrer Herkunft oder ihres äußeren Erscheinungsbildes diskriminiert worden zu sein. Dies verdeutlicht, dass sichtbare Unterschiede, wie Hautfarbe oder ethnische Merkmale, ein dominie-

render Faktor für Diskriminierungserfahrungen in beiden Generationen sind.

Sprachfähigkeit

Ein deutlicher Unterschied zeigt sich bei der Diskriminierung aufgrund der Sprachfähigkeit. Während 49,1% der Befragten der 1. Generation angaben, dass ihre Sprachfähigkeiten ein Grund für die

Diskriminierung waren, liegt dieser Anteil bei der 2. Generation lediglich bei 5,3%. Dies weist darauf hin, dass Sprachbarrieren eine wesentlich größere Herausforderung für Menschen darstellen, die später nach Deutschland eingewandert sind, während sie für in Deutschland aufgewachsene Personen deutlich weniger relevant sind.

Geschlecht

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wurde von der 2. Generation häufiger wahrgenommen. 38,9% der Befragten der 2. Generation berichteten, wegen ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein, im Vergleich zu 26,4% in der 1. Generation. Dies könnte auf ein höheres Bewusstsein der 2. Generation für geschlechtsspezifische Diskriminierung hinweisen. Zudem könnte es daran liegen, dass die 1. Generation in ihren Herkunftsländern sozialisiert wurde, wo oft andere Vorstellungen von Geschlechterrollen und geschlechtsspezifischer Diskriminierung vorherrschen, wodurch sie bestimmte Diskriminierungsformen möglicherweise anders wahrnehmen oder weniger sensibel darauf reagieren.

Lebensalter

Diskriminierung aufgrund des Lebensalters wird in beiden Generationen nur selten berichtet, tritt jedoch bei der 2. Generation (10,5%) etwas häufiger auf als bei der 1. Generation (5,6%). Dieses Ergebnis ist bemerkenswert, insbesondere vor dem Hintergrund, dass in vielen asiatischen Ländern Werte wie Respekt und sozialer Status eng mit dem Lebensalter verknüpft sind (Kim, 2020). Die erste Generation könnte daher andere Erwartun-

gen an den Umgang mit Alter entwickelt haben.

Möglicherweise erkennt die 1. Generation altersbezogene Diskriminierung in Deutschland entweder nicht als solche oder empfindet sie als weniger problematisch. Sie könnte davon ausgehen, dass das Alter in einer individualistischen Gesellschaft wie Deutschland keine wesentliche Rolle für soziale Anerkennung oder Diskriminierung spielt. Diese Annahme wird durch ihre Erfahrungen gestärkt, beispielsweise durch die Beobachtung, dass in Deutschland beim ersten Treffen nicht nach dem Alter gefragt wird. Dies unterscheidet sich von den Gewohnheiten in ihren Herkunftsländern, wie einige Workshopteilnehmer*innen in GePGeMi-Projekten berichtet haben (GePGeMi, 2020b; 2020-2025).

Die 2. Generation hingegen, die in Deutschland sozialisiert wurde, scheint eine „normale“ Sensibilität gegenüber altersbezogenen Vorurteilen im gesellschaftlichen Kontext entwickelt zu haben. Dadurch nehmen sie solche Diskriminierung bewusster wahr.

Religion und/oder Weltanschauung

Ein geringerer Teil der Befragten gab an, aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Dies war bei der 2. Generation mit 9,5% etwas häufiger der Fall als bei der 1. Generation (5,0%), was darauf hinweist, dass religiöse Identität in der 2. Generation eine größere Rolle bei Diskriminierungserfahrungen spielt als in der 1. Generation.

Weitere Gründe

In den offenen Antworten konnten die Befragten zusätzliche Gründe angeben, die sie für Diskriminierung verantwortlich machen. Hier eine Zusammenfassung der wichtigsten genannten Punkte:

Vorurteile gegenüber Asiat*innen: Mehrere Teilnehmende gaben an, dass sie aufgrund ihrer asiatischen Herkunft diskriminiert wurden. Dies beinhaltete oft direkte rassistische Kommentare wie „Ching-Chang-Chon, Ni-Ha-O“, die sie im Alltag erlebten. Auch die COVID-19-Pandemie verschärfte diese Vorurteile, da asiatische Personen häufig als Träger des Virus betrachtet wurden.

Sexualität und körperliche Merkmale: Einige Teilnehmende berichteten von Diskriminierung aufgrund ihrer Sexualität oder ihrer körperlichen Merkmale wie Körpergröße oder sichtbaren körperlichen Besonderheiten wie Verletzungen.

Status: Einige Personen berichteten von Diskriminierung aufgrund ihres sozialen Status.

Politische Ansichten: Die Einstellung zu Palästina wurde als Diskriminierungsgrund genannt, was darauf hinweist, dass politische Überzeugungen ebenfalls zu Benachteiligungen führen können.

Name: Diskriminierung aufgrund des Namens wurde von mehreren Personen erwähnt.

Sprache und Persönlichkeit: Ein häufiger Diskriminierungsgrund war die Fehleinschätzung der Sprachfähigkeiten. Eine Person berichtete, dass sie aufgrund falscher Annahmen über ihre Sprachkompetenz benachteiligt wurde. Auch negative

Persönlichkeitswahrnehmungen wurden als Diskriminierungsgrund genannt.

Allgemeine rassistische Einstellungen: Einige Teilnehmende betonten, dass sie aufgrund allgemein verbreiteter rassistischer Vorurteile und diskriminierender Einstellungen benachteiligt wurden, unabhängig von spezifischen Merkmalen wie Aussehen oder Herkunft.

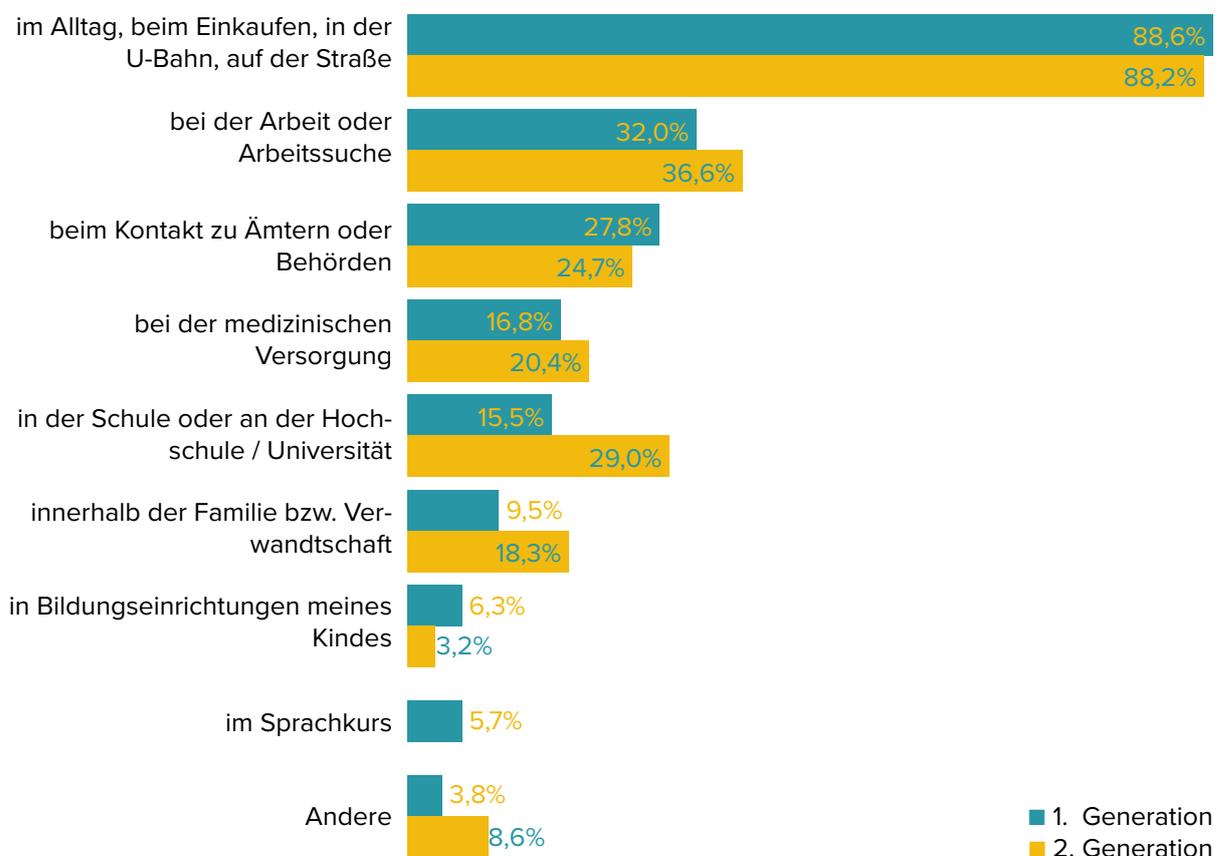
Die Ergebnisse der Umfrage verdeutlichen, dass Diskriminierung für Menschen mit asiatischen kulturellen Wurzeln in Deutschland ein weit verbreitetes Problem ist, das sich über Generationen hinweg manifestiert. Diskriminierung aufgrund von Herkunft und Aussehen ist der häufigste Grund, doch auch Sprachfähigkeit, Geschlecht, Religion, Altersdiskriminierung und andere individuelle Faktoren spielen eine Rolle. Die offenen Antworten zeigen, dass viele Befragte spezifische und oft subtile Formen der Diskriminierung erleben, die nicht immer in standardisierte Kategorien passen, was die Komplexität ihrer Erfahrungen unterstreicht.

3.2.3 Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen

Die Umfrageergebnisse zeigen, in welchen Lebensbereichen Menschen mit asiatischen Wurzeln in Deutschland Diskriminierung erfahren haben. Die Befragten berichteten von Diskriminierung in verschiedenen Kontexten wie Alltag,

Arbeit, Bildung und Gesundheit, wobei Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Generationen deutlich wurden (s. Abb. 12).

Abbildung 12. Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen im Vergleich der 1. und 2. Generation



Diskriminierung im Alltag

Sowohl die 1. Generation (88,6%) als auch die 2. Generation (88,2%) berichten, dass sie in alltäglichen Situationen wie beim Einkaufen, in der U-Bahn oder auf der Straße Diskriminierung erfahren haben. Dies ist der am häufigsten genannte Bereich, in dem Diskriminierung stattfindet, und zeigt, dass öffentliche Räume eine zentrale Quelle für Benachteiligung sind.

Diskriminierung bei der Arbeit oder Arbeitssuche

Ein beträchtlicher Anteil der Befragten, insbesondere aus der 2. Generation (36,6%), erlebte Diskriminierung am Arbeitsplatz oder bei der Arbeitssuche. In der 1. Generation berichteten 32,0% von ähnlichen Erfahrungen. Dies zeigt, dass Diskriminierung im Berufsleben unabhängig von der Generation ein relevantes Problem bleibt.

Diskriminierung bei Ämtern und Behörden

Der Kontakt mit staatlichen Institutionen, wie Ämtern und Behörden, ist ebenfalls eine häufige Quelle von Diskriminierung. 27,8% der 1. Generation und 24,7% der 2. Generation berichteten, in diesen Kontexten diskriminiert worden zu sein. Angesichts der Tatsache, dass die 2. Generation in der Regel keine Sprachbarrieren hat, spielt die Sprache bei ihren Diskriminierungserfahrungen wahrscheinlich eine untergeordnete Rolle. Dies legt nahe, dass andere Faktoren, wie Vorurteile oder unbewusste Diskriminierung, hier eine größere Bedeutung haben könnten.

Diskriminierung im Gesundheitswesen

Die 2. Generation (20,4%) erlebte häufiger Diskriminierung im Bereich der medizinischen Versorgung als die 1. Generation (16,8%). Dies zeigt, dass Vorurteile und Benachteiligungen im Gesundheitswesen eine bedeutende Rolle spielen – auch für Menschen, die in Deutschland aufgewachsen sind. Ein möglicher Grund für diesen Unterschied könnte darin liegen, dass die 2. Generation aufgrund ihrer Sozialisation in Deutschland höhere Erwartungen an eine gleichberechtigte Behandlung hat und subtilere Formen der Diskriminierung wahrnimmt oder sensibler darauf reagiert.

Diskriminierung in Bildungseinrichtungen

Ein deutlicher Unterschied zeigt sich bei der Diskriminierung in Schulen, Hochschulen oder Universitäten: 29,0% der 2. Generation berichteten, in Bildungseinrichtungen Diskriminierung erfahren zu

haben, während dieser Anteil bei der 1. Generation nur 15,5% beträgt. Ein möglicher Grund dafür ist, dass die 2. Generation, die vollständig im deutschen Bildungssystem sozialisiert wurde, häufiger mit Vorurteilen und negativen Stereotypen konfrontiert ist, etwa in Form von geringeren Erwartungen seitens der Lehrkräfte oder Ausgrenzung durch Mitschüler*innen. Die 1. Generation hingegen hat möglicherweise weniger Kontakt mit diesen Bildungseinrichtungen oder bewertet ihre Erfahrungen anders, da sie bereits ein anderes Schulsystem im Herkunftsland durchlaufen hat.

Diskriminierung innerhalb der Familie

Interessanterweise berichteten 18,3% der 2. Generation von Diskriminierung innerhalb der Familie oder Verwandtschaft, während dieser Anteil bei der 1. Generation nur 9,5% betrug. Dies könnte auf kulturelle Spannungen in binationalen Familien hinweisen, da die 2. Generation oft zwischen den Normen der deutschen Gesellschaft und den Traditionen des Herkunftslandes der Familie steht – ein Spannungsfeld, das zu Konflikten und Missverständnissen führen kann.

Diskriminierung in den Bildungseinrichtungen der Kinder

In den Bildungseinrichtungen ihrer Kinder erlebten 6,3% der 1. Generation Diskriminierung, während dies für die 2. Generation mit 3,2% weniger relevant war.

Diskriminierung im Sprachkurs

Diskriminierung im Sprachkurs war fast

ausschließlich bei der 1. Generation (5,7%) relevant, während die 2. Generation (0,0%) hier keine Erfahrungen machte. Das ist verständlich, da die 2. Generation in der Regel keine Sprachkurse benötigt.

Andere Bereiche der Diskriminierung

Ein kleinerer Anteil der Befragten berichtete von Diskriminierung in anderen Bereichen, die nicht in den standardisierten Kategorien erfasst wurden. 8,6% der 2. Generation und 3,8% der 1. Generation gaben an, in solchen „anderen“ Bereichen diskriminiert worden zu sein:

- Sport und Freizeit: Einige Befragte erlebten Diskriminierung beim Sport oder während des Urlaubs.
- Freiwilligenarbeit: Diskriminierung trat auch in Kontexten auf, in denen die Befragten in Projekten wie einem Wohlfahrtsverband oder anderen Initiativen Flüchtlingen halfen.
- Freundeskreis und soziale Anlässe: Diskriminierung wurde in Freundschaftskreisen, als Hochzeitsgast oder beim Zusammenleben in WGs (Wohngemeinschaften) erwähnt.
- Bildungs- und Arbeitskontexte: Diskriminierungserfahrungen traten auch während Praktika oder bei politischen Äußerungen auf.
- Staatliche Institution: Einige Befragte nannten das Landesamt für Einwanderung in Berlin als einen Ort, an dem sie Diskriminierung erlebt haben.
- Soziale Medien und Fake News: Diskriminierung wurde auch in den Medien und auf Social Media durch Fake News über ihre Religion oder Her-

kunft erfahren.

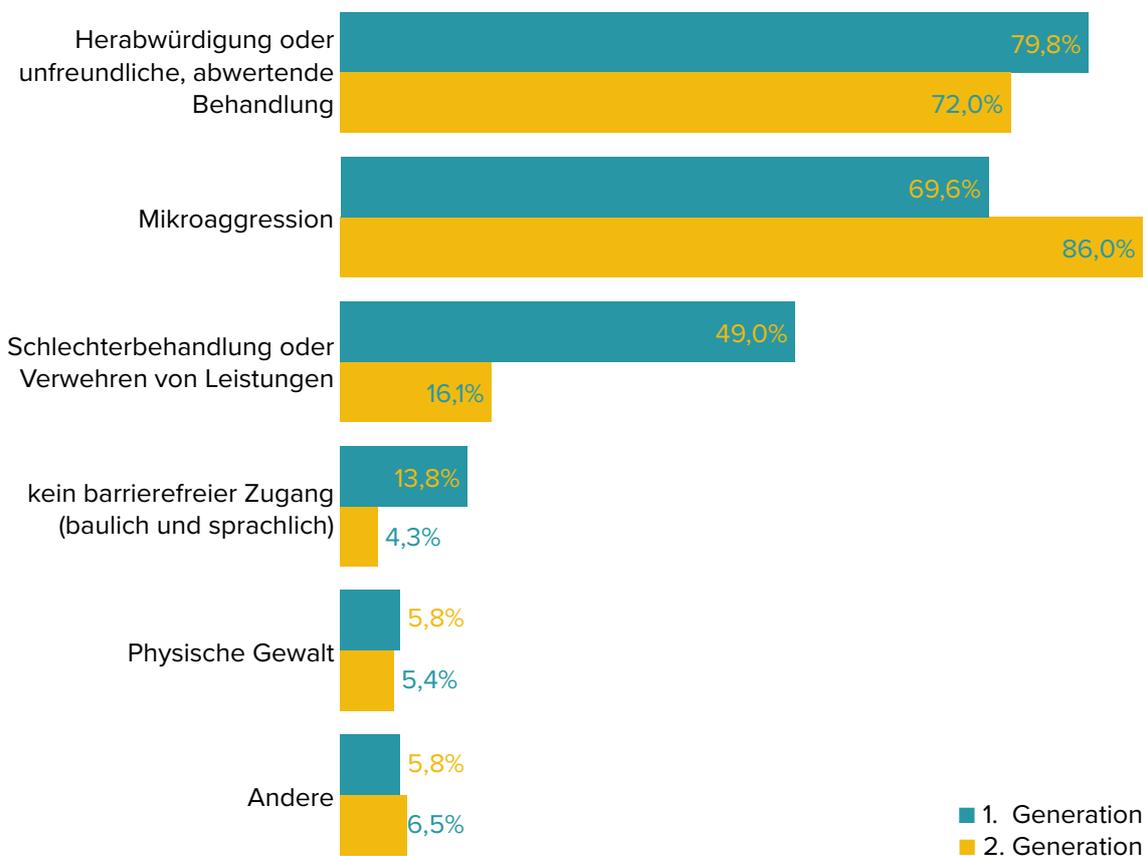
- Freizeit und Hobbys: Auch in Hobbygruppen oder während Freizeitaktivitäten, wie Wandern, erlebten einige Befragte Diskriminierung
- Diese offenen Antworten verdeutlichen, dass Diskriminierung in unterschiedlichsten Lebensbereichen auftritt und sowohl öffentliche als auch private Bereiche betreffen kann.

3.2.4 Formen der erlebten Diskriminierung

Die Umfrage hat verschiedene Formen der Diskriminierung untersucht, denen die Teilnehmenden ausgesetzt waren. Die Ergebnisse zeigen, dass Herabwürdigungen und Mikroaggressionen die häufigsten Diskriminierungsformen darstellen. Unterschiede zwischen der 1.

und 2. Generation sind besonders in den Kategorien „Mikroaggressionen“ und „Schlechterbehandlung oder Verwehren von Leistungen“ sichtbar (s. Abb. 13).

Abbildung 13. Arten der erlebten Diskriminierung im Vergleich der 1. und 2. Generation



Herabwürdigung oder unfreundliche, abwertende Behandlung

Eine der häufigsten Formen der Diskriminierung ist die Herabwürdigung oder unfreundliche, abwertende Behandlung. Diese Erfahrung machten 79,8% der Befragten der 1. Generation und 72,0% der 2. Generation. Diese Form der Diskriminierung zeigt sich häufig in herabsetzen-

den Kommentaren oder abwertendem Verhalten, das darauf abzielt, die Person aufgrund ihrer Herkunft oder ethnischen Zugehörigkeit zu erniedrigen.

Mikroaggressionen

Besonders auffällig ist der hohe Anteil an Mikroaggressionen bei der 2. Generation: 86,0% der Befragten aus dieser Gruppe berichteten, solche subtilen, aber verletzenden Verhaltensweisen erlebt zu haben, während dieser Anteil bei der 1. Generation bei 69,6% liegt. Mikroaggressionen äußern sich oft in kleinen Gesten oder Bemerkungen, die Stereotype oder Vorurteile reproduzieren und nicht immer direkt als Diskriminierung erkennbar sind. Für die 1. Generation kann es aufgrund sprachlicher Barrieren und ihrer unterschiedlichen kulturellen Sozialisation besonders schwierig sein, diese subtilen Formen der Diskriminierung wahrzunehmen. Dennoch können Mikroaggressionen langfristig einen negativen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Betroffenen haben.

Schlechterbehandlung oder Verwehren von Leistungen

Ein deutlicher Unterschied zwischen den Generationen zeigt sich in Bezug auf Schlechterbehandlung und das Verwehren von Leistungen. Während 49,0% der 1. Generation angaben, dass ihnen Dienstleistungen oder der Zugang zu bestimmten Ressourcen verweigert wurden, berichteten dies nur 16,1% der 2. Generation. Dies könnte darauf hindeuten, dass die erste Generation aufgrund ihrer möglichen Schwächen, wie sprachlicher Barrieren und Unsicherheiten im Umgang mit deutschen Institutionen, häufiger zur Zielscheibe von Diskriminierung wird. Diese Barrieren können es der 1. Generation erschweren, sich gegen ungerechte Behandlung zu wehren, was von einigen möglicherweise ausgenutzt wird.

Kein barrierefreier Zugang (baulich und sprachlich)

Eine weitere Herausforderung stellte der mangelnde barrierefreie Zugang dar, sowohl in baulicher als auch in sprachlicher Hinsicht. 13,8% der 1. Generation und 4,3% der 2. Generation gaben an, durch unzureichende Infrastruktur oder sprachliche Hürden benachteiligt worden zu sein.

Physische Gewalt

Obwohl physische Gewalt seltener vorkam, berichteten 5,8% der 1. Generation und 5,4% der 2. Generation von körperlichen Übergriffen. Diese Zahlen sind alarmierend und zeigen, dass selbst in einem als sicher geltenden Umfeld physische Gewalt gegen Menschen mit Migrationshintergrund vorkommt.

Zusätzliche Formen der Diskriminierung (offene Antworten)

In den offenen Antworten beschrieben die Befragten sehr spezifische und teils schwerwiegende Formen der Diskriminierung:

- **Rassistische Kommentare:** Viele Befragte berichteten von beleidigenden oder rassistischen Bemerkungen, die ihre Herkunft herabwürdigen, wie etwa Nachahmungen asiatischer Sprachen. Solche Aussagen vermitteln ein Gefühl von „Anderssein“ und schüren das Gefühl, nicht als gleichwertig betrachtet zu werden.
- **Exotisierung oder Othering:** Einige Teilnehmende berichteten von sogenannten „positiven Stereotypen“ oder positivem Rassismus, wie etwa die

Annahme, dass alle asiatischen Personen sehr gut in Mathematik seien oder dass sie besonders „angepasst“ sein müssten. Diese „positiven“ Annahmen sind problematisch, weil sie den Individuen die persönliche Identität absprechen und sie auf stereotype Rollen reduzieren.

- **Abwertung oder Ignoranz bei Beschwerden:** Einige gaben an, dass ihre medizinischen Probleme von Fachpersonal kleingeredet oder nicht ernst genommen wurden. Dies könnte darauf hindeuten, dass Vorurteile oder mangelndes Verständnis für die Anliegen von Personen mit Migrationshintergrund auch im medizinischen Bereich bestehen.
- **Direkte Beschimpfungen und physische Angriffe:** Schockierend sind Berichte über direkte Beschimpfungen und sogar körperliche Übergriffe, wie das Bespritzen mit Spucke oder das Werfen von Gegenständen. In einigen Fällen wurden die Betroffenen sogar körperlich bedrängt, wenn auch nicht bis zur tatsächlichen körperlichen Gewalt.
- **Spezifische Benachteiligungen im beruflichen Kontext:** Einige Teilnehmende berichteten von Verzögerungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse bei der beruflichen Integration, besonders wenn ihre Ausbildung außerhalb der EU abgeschlossen wurde.
- **Sexuelle Belästigung und übergriffiges Verhalten:** Besonders Frauen berichteten von sexuellen Belästigungen, wie unangebrachtes Anfassen oder die Annahme, dass sie „käuflich“ seien, basierend auf rassistischen Stereotypen.

- Diese Berichte zeigen, dass Diskriminierung nicht nur eine Frage von unfreundlichem Verhalten ist, sondern oft tief in den gesellschaftlichen Strukturen verankert ist und in verschiedenen, teils sehr verletzenden Formen auftritt.

3.2.5 Auswirkungen der Diskriminierung

Die Umfrage zeigt, dass Diskriminierungserfahrungen für die Befragten – unabhängig von der Generation – schwerwiegende emotionale und physische Folgen haben. Die häufigsten Reaktionen waren Wut, Traurigkeit und Gereiztheit. Dabei zeigen sich jedoch leichte Unterschiede in der Intensität und Art der Reaktionen zwischen den Generationen.

Die am häufigsten genannte Folge von Diskriminierung war Wut, die 76,5% der Befragten angaben. Ähnlich stark war die Reaktion in der 2. Generation, wo 70,2% angaben, nach Diskriminierungserfahrungen wütend gewesen zu sein. Traurigkeit und Gereiztheit waren ebenfalls weit verbreitete Reaktionen, wobei 53,4% der Teilnehmenden Traurigkeit und 48,2% Gereiztheit erlebten. Auch bei der 2. Generation lagen diese Werte mit 51,8% und 48,5% nur leicht darunter (s. Abb. 14).

Eine weitere häufige Folge war das Gefühl von Minderwertigkeit, das 42,4% der Befragten angaben. In der 2. Generation war dieses Gefühl mit 43,4% sogar leicht ausgeprägter. Ohnmacht und Hilflosigkeit wurden ebenfalls häufig als Reaktionen genannt: 41,8% fühlten sich ohnmächtig, und 40,5% hilflos nach ihren Diskriminierungserfahrungen. Auch in der 2. Generation waren diese Gefühle verbreitet, mit 42,3% Ohnmacht und 39,9% Hilflosigkeit.

Andere emotionale und psychische Reaktionen wie Angst (33,8% in der 1. Generation, 33,3% in der 2. Generation), depressive Verstimmungen (32,5% bzw. 31,9%) und Scham (29,6% bzw. 29,4%) zeigen, dass die Diskriminierungserfahrungen tiefgehende psychische Auswirkungen auf beide Generationen hatten.

Rückzugsverhalten gaben 22,2% der Befragten als Folge an, während in der 2. Generation 24,1% Rückzug als Reaktion beschrieben. Physische Auswirkungen wie Blutdrucksteigerung (12,2% bzw. 13,4%) und Schlafstörungen (10,0% bzw. 11,7%) waren ebenfalls nicht selten.

In den offenen Antworten berichteten einige Befragte auch von anderen Formen der Reaktion auf Diskriminierung. Dazu gehörten unter anderem:

- Aggressionsgefühle gegenüber den Tätern oder die Vorstellung, körperliche Gewalt anzuwenden.
- Politisches Engagement als Reaktion auf institutionellen Rassismus.
- Erhöhte Reizbarkeit, die auch das familiäre Umfeld beeinträchtigt, wie etwa Ärger gegenüber den eigenen Kindern.
- Emotionale Erschöpfung oder das Gefühl von Resignation gegenüber der deutschen Gesellschaft, besonders bei Menschen, die aufgrund von Diskriminierungserfahrungen das Vertrauen in die Gesellschaft verloren haben.
- Panikattacken und in einigen Fällen die Entwicklung einer depressiven Störung.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die psychischen und emotionalen Folgen von Diskriminierung schwerwiegend sind

und oft langfristige Auswirkungen auf die Betroffenen haben. Die Reaktionen zeigen sich in verschiedenen emotionalen Bereichen, von Wut und Traurigkeit bis hin zu Angst und Rückzug, und beeinflussen sowohl das persönliche als auch das soziale Leben der Betroffenen erheblich.

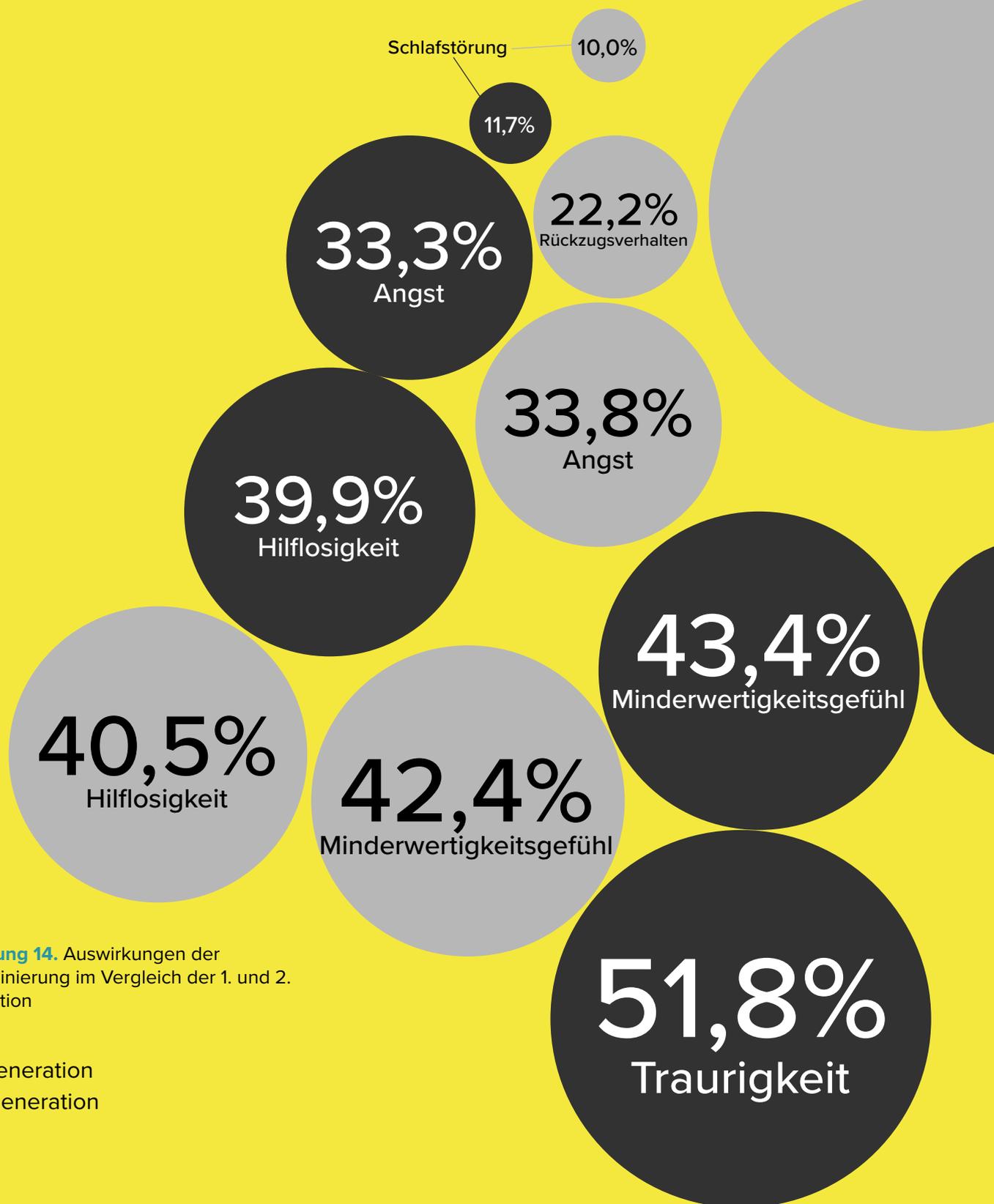
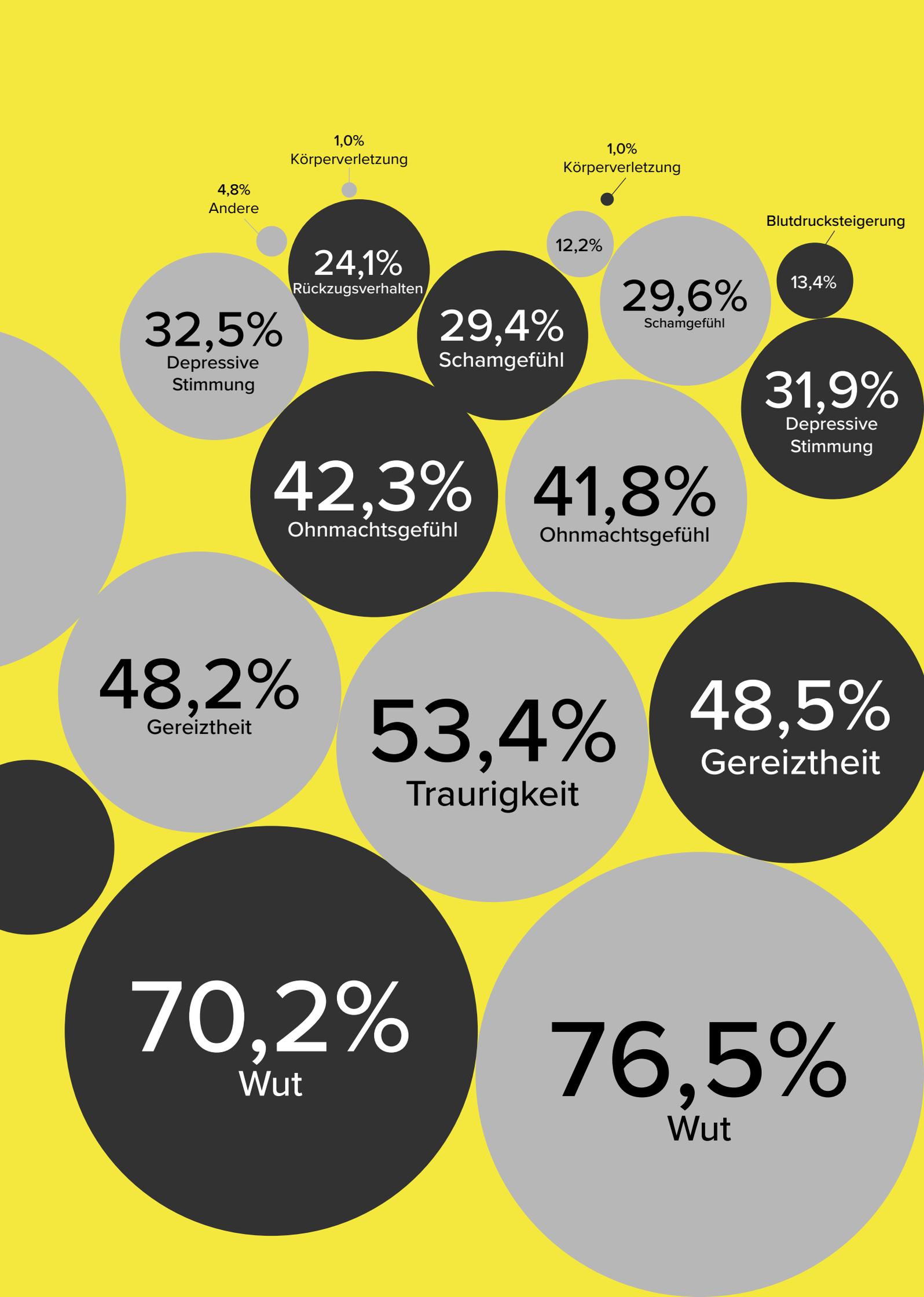


Abbildung 14. Auswirkungen der Diskriminierung im Vergleich der 1. und 2. Generation

- 1. Generation
- 2. Generation



1,0%
Körperverletzung

4,8%
Andere

24,1%
Rückzugsverhalten

1,0%
Körperverletzung

12,2%

Blutdrucksteigerung

13,4%

32,5%
Depressive
Stimmung

29,4%
Schamgefühl

29,6%
Schamgefühl

31,9%
Depressive
Stimmung

42,3%
Ohnmachtsgefühl

41,8%
Ohnmachtsgefühl

48,2%
Gereiztheit

53,4%
Traurigkeit

48,5%
Gereiztheit

70,2%
Wut

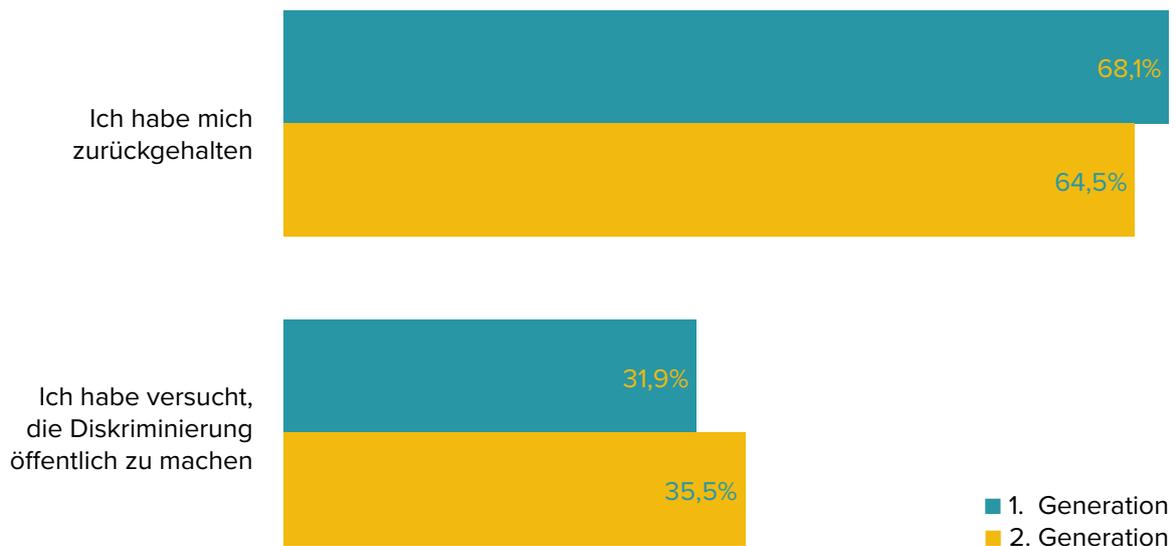
76,5%
Wut

3.2.6 Reaktionen und Umgang mit Diskriminierung

Die Umfrage zeigt, dass die meisten Befragten auf Diskriminierungserfahrungen mit Zurückhaltung reagieren. Allerdings versuchten einige, die Vorfälle öffentlich zu machen oder auf andere Weise zu re-

agieren. Die Unterschiede zwischen der 1. und 2. Generation sind dabei relativ gering, was darauf hinweist, dass die Reaktionsmuster auf Diskriminierung generationenübergreifend ähnlich sind (s. Abb. 15).

Abbildung 15. Reaktionen und Umgang mit Diskriminierung im Vergleich der 1. und 2. Generation



Zurückhaltung als häufigste Reaktion

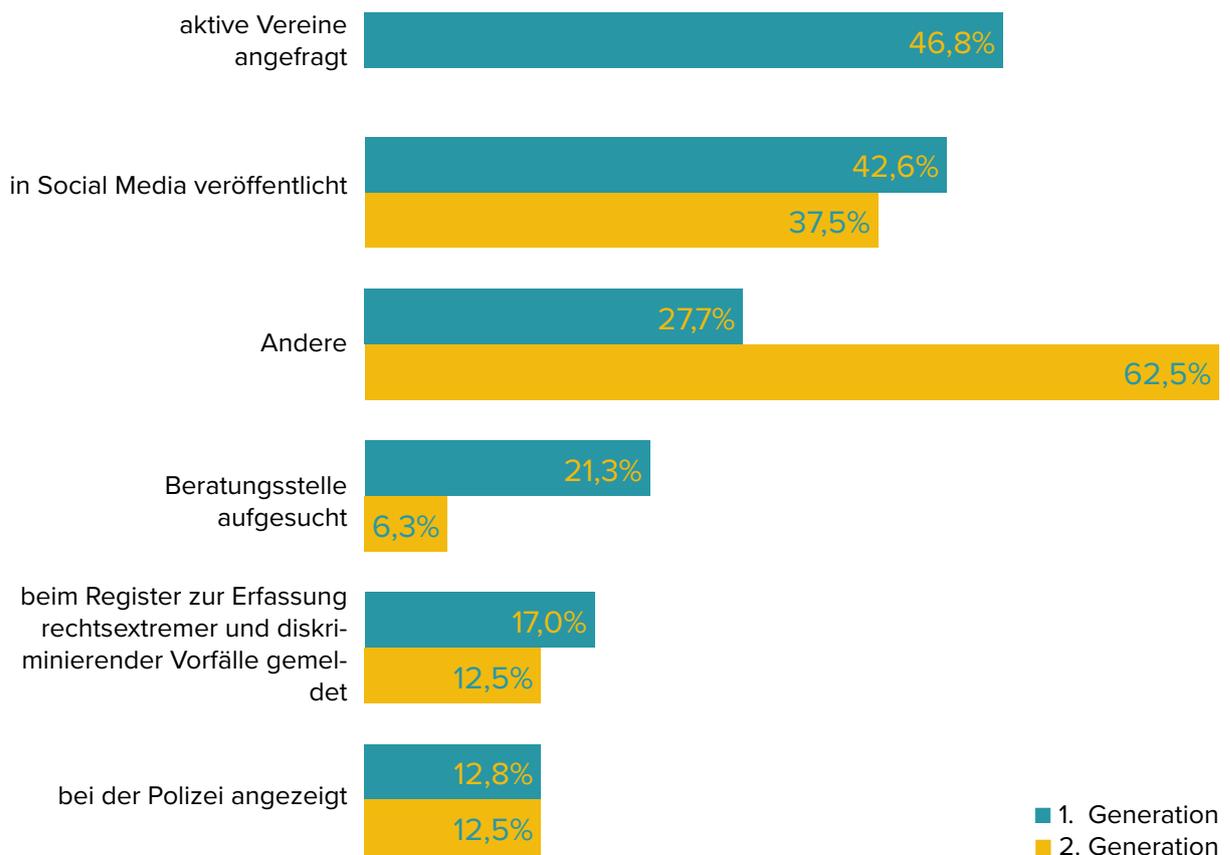
Die am häufigsten genannte Reaktion auf Diskriminierungserfahrungen war Zurückhaltung. 68,1% der Befragten der 1. Generation und 64,5% der 2. Generation gaben an, dass sie sich in solchen Situationen zurückgehalten haben. Dies zeigt, dass viele Menschen mit Migrationshintergrund sich in diskriminierenden Situationen eher defensiv verhalten und möglicherweise die Konfrontation vermeiden, um weitere Eskalationen zu verhindern.

Versuche, die Diskriminierung öffentlich zu machen

Von denjenigen, die versuchten, die Diskriminierung öffentlich zu machen, gaben 46,8% der 1. Generation an, dass sie aktive Vereine angefragt haben, um Unterstützung oder Rat zu erhalten. In der 2. Generation hingegen nutzte niemand

diese Möglichkeit. Dies könnte darauf hindeuten, dass die 1. Generation stärker in formellen Netzwerken oder Organisationen Unterstützung sucht, während die 2. Generation andere Wege bevorzugt (s. Abb. 16).

Abbildung 16. Reaktionen und Umgang mit Diskriminierung im Vergleich der 1. und 2. Generation



Beratungsstellen wurden von 21,3% der 1. Generation aufgesucht, während nur 6,3% der 2. Generation diesen Weg wählte. Auch dies deutet darauf hin, dass die 1. Generation eher professionelle Unterstützung in Anspruch nimmt.

Eine der häufigsten Methoden, Diskriminierungserfahrungen öffentlich zu machen, war die Nutzung von Social Media. 42,6% der 1. Generation und 37,5% der 2. Generation veröffentlichten ihre Erfahrungen auf sozialen Plattformen, um

ein breiteres Publikum auf die Vorfälle aufmerksam zu machen. Diese Zahlen zeigen, dass Social Media ein wichtiges Werkzeug für beide Generationen ist, um Diskriminierung sichtbar zu machen und Solidarität zu suchen.

Das Melden von Vorfällen bei offiziellen Registern, die rechtsextreme und diskriminierende Vorfälle erfassen, wurde von 17,0% der 1. Generation und 12,5% der 2. Generation gewählt. Auch die Polizei wurde von einigen Betroffenen einge-

schaltet, wobei 12,8% der 1. Generation und 12,5% der 2. Generation die Diskriminierungserfahrung bei den Strafverfolgungsbehörden anzeigten. Diese Werte zeigen, dass nur eine Minderheit der Betroffenen den formellen Weg über die Behörden geht.

Andere Reaktionen

Interessanterweise war der Anteil der Befragten, die andere Maßnahmen ergriffen haben, bei der 2. Generation deutlich höher (62,5%) im Vergleich zur 1. Generation (27,7%). Diese Antworten zeigen eine Vielzahl von individuellen Handlungsweisen, die nicht in die standardisierten Kategorien fallen. Hier einige Beispiele aus den offenen Antworten:

- **Direkte Konfrontation:** Viele Befragte gaben an, dass sie die diskriminierende Person direkt angesprochen haben, um sie zur Rede zu stellen. Diese Form der Konfrontation reicht von verbalen Auseinandersetzungen bis hin zu klaren Forderungen nach Entschuldigung oder Klärung.
- **Lautstarker Protest:** Einige Teilnehmende erwähnten, dass sie in öffentlichen Räumen lautstark auf die Diskriminierung aufmerksam gemacht haben, etwa in der U-Bahn oder auf der Straße. Sie riefen um Hilfe oder machten andere Menschen auf die Situation aufmerksam, um Unterstützung zu erhalten.
- **Besprechen mit anderen:** Viele Befragte berichteten, dass sie das Erlebnis mit Freundinnen, Kolleginnen oder in der Familie diskutiert haben, um die Situation zu verarbeiten. Dieser Austausch dient oft als Ventil, um über den Vorfall zu sprechen und emotionale Unterstützung zu erhalten.

- **Melden an zuständige Stellen:** Einige Teilnehmende erwähnten, dass sie den Vorfall bei zuständigen Stellen gemeldet haben, etwa in Geschäften, in öffentlichen Einrichtungen oder an Vorgesetzte am Arbeitsplatz, um eine formale Beschwerde einzureichen.
- **Ignorieren oder keine Reaktion:** In einigen Fällen gaben Befragte an, dass sie nicht auf die Diskriminierung reagiert haben oder sich bewusst dafür entschieden, den Vorfall zu ignorieren, um sich selbst zu schützen oder nicht weiter in eine belastende Situation verwickelt zu werden.

Diese verschiedenen Reaktionen zeigen, dass die Betroffenen unterschiedlich mit Diskriminierung umgehen, abhängig von der jeweiligen Situation und den individuellen Ressourcen.

3.2.7 Nutzung von Unterstützungsangeboten nach Diskriminierungserfahrungen

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der Befragten nach einer Diskriminierungserfahrung kein Unterstützungsangebot in Anspruch genommen hat. Nur 7,5% der 1. Generation und 5,4%

der 2. Generation gaben an, dass sie nach der Diskriminierung Unterstützung suchten. Dies deutet darauf hin, dass viele Betroffene auf formelle Unterstützungsangebote verzichteten (s. Abb. 17, 18).

Abbildung 17.

Nutzung von Unterstützungsangeboten nach Diskriminierung:
Zustimmung oder Ablehnung der ersten Generation



1. Generation

Abbildung 18.

Nutzung von Unterstützungsangeboten nach Diskriminierung:
Zustimmung oder Ablehnung der zweiten Generation



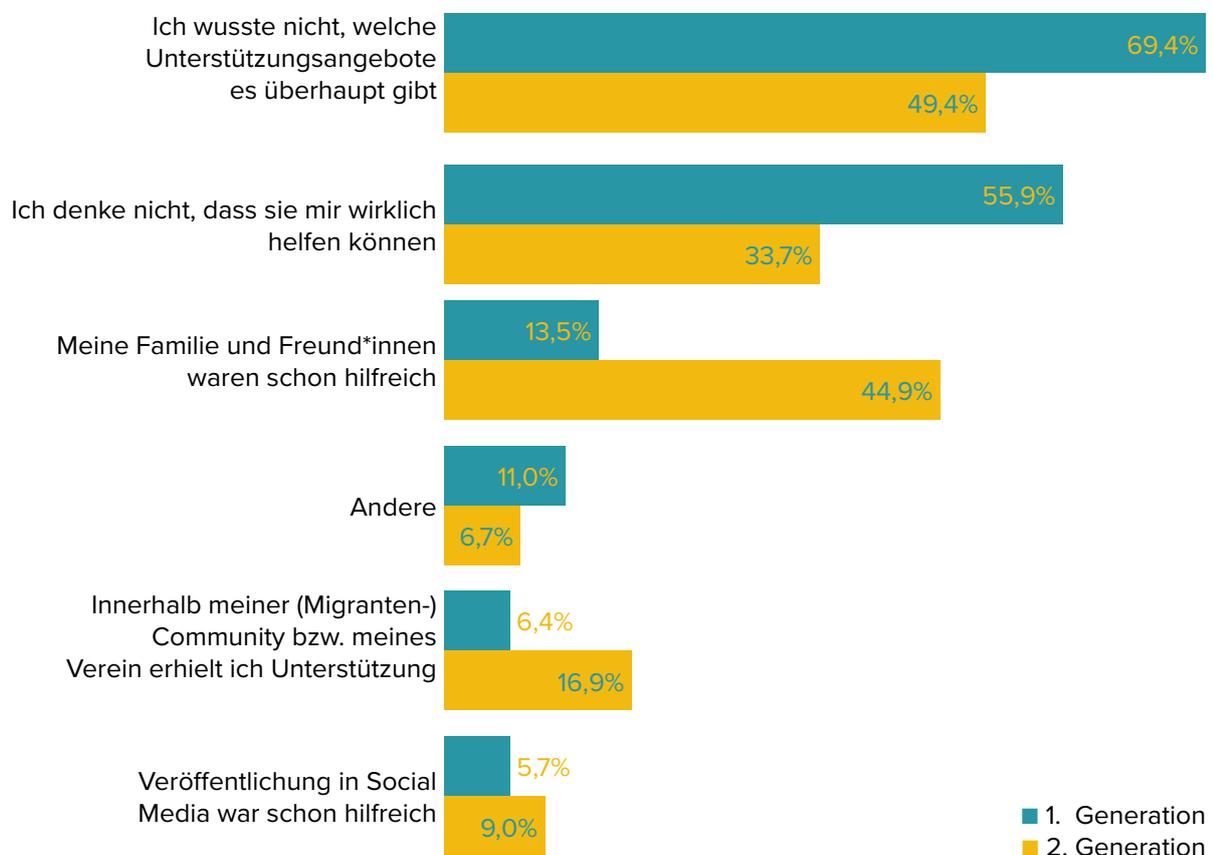
2. Generation

Gründe für das Nicht-Inanspruchnehmen von Unterstützungsangeboten

Diejenigen, die keine Unterstützung in Anspruch nahmen, gaben verschiedene Gründe an. Einer der häufigsten Gründe war, dass die Befragten nicht wussten, welche Unterstützungsangebote es überhaupt gibt. Dieser Grund wurde von

69,4% der 1. Generation und 49,4% der 2. Generation angegeben. Besonders die 2. Generation scheint jedoch stärker auf andere Formen der Unterstützung zurückzugreifen, wie z.B. Familie und Freunde (s. Abb. 19).

Abbildung 19. Gründe für das Nicht-Inanspruchnehmen von Unterstützungsangeboten im Vergleich der 1. und 2. Generation



Ein weiterer wesentlicher Grund war die Annahme, dass Unterstützungsangebote keine wirkliche Hilfe leisten können. 55,9% der 1. Generation und 33,7% der 2. Generation gaben an, dass sie nicht glaubten, dass diese Angebote hilfreich wären. Diese Skepsis gegenüber formellen Hilfsstrukturen könnte mit negativen Erfahrungen oder einem allgemeinen Misstrauen gegenüber Institutionen zu-

sammenhängen.

Für 44,9% der 2. Generation waren Familie und Freund*innen bereits ausreichend hilfreich, während nur 13,5% der 1. Generation diesen Grund angab. Dies deutet darauf hin, dass die 2. Generation eher auf informelle Unterstützung durch ihr soziales Umfeld zurückgreift. Dies spiegelt auch eine mögliche stärkere soziale Ver-

netzung der 2. Generation wider.

Andere Gründe wurden von 11,0% der 1. Generation und 6,7% der 2. Generation angegeben. Hier äußerten die Befragten in den offenen Antworten einige individuelle Gründe, warum sie kein formelles Unterstützungsangebot in Anspruch genommen haben. Beispielsweise erwähnten einige, dass sie nicht genügend Energie hatten, die Diskriminierung erneut zu durchleben und zu berichten. Andere gaben an, dass die Diskriminierungserfahrungen für sie nicht schwerwiegend genug waren, um Unterstützung zu suchen.

Unterstützung innerhalb der eigenen (Migranten-)Community wurde häufiger von der 2. Generation (16,9%) genutzt als von der 1. Generation (6,4%). Dies zeigt, dass die 2. Generation möglicherweise stärker in Netzwerken innerhalb ihrer Communities aktiv ist, um Hilfe zu finden.

Schließlich gaben 5,7% der 1. Generation und 9,0% der 2. Generation an, dass eine Veröffentlichung in Social Media bereits hilfreich war und sie deshalb kein weiteres Unterstützungsangebot in Anspruch genommen haben. Dies deutet darauf hin, dass vor allem die jüngere Generation Social Media als ein Ventil nutzt, um ihre Erfahrungen zu teilen und dadurch Unterstützung oder Solidarität zu erfahren.

Weitere Gründe (offene Antworten)

In den offenen Antworten wurden noch weitere Gründe genannt, warum die Befragten keine Unterstützungsangebote nutzten. Zu den häufigsten gehörten:

- **Keine Energie oder emotionale Belastung:** Viele Befragte gaben an, dass sie nicht die Kraft hatten, ihre

Erfahrungen erneut durchzugehen oder sie zu erklären. Die Vorstellung, Diskriminierungserfahrungen vor Menschen zu schildern war für viele emotional belastend.

- **Gewöhnung an Diskriminierung:** Einige gaben an, dass sie es gewohnt sind, Diskriminierung zu erleben, und dass es für sie zur Normalität geworden ist. Sie sehen keinen Grund, Hilfe zu suchen, weil sie diese Erlebnisse als Teil des Alltags betrachten.
- **Fehlendes Vertrauen in die Hilfsangebote:** Einige Befragte äußerten Zweifel daran, dass bestehende Unterstützungsangebote ihnen tatsächlich helfen könnten. Manche hatten das Gefühl, dass Diskriminierung, insbesondere Mikroaggressionen, schwer nachzuweisen sei, was das Einholen von Hilfe sinnlos erscheinen ließ.
- **Selbstständige Problemlösung:** Einige gaben an, dass sie es vorziehen, ihre Probleme selbst zu lösen, oder dass sie sich nicht mit offiziellen Stellen auseinandersetzen wollen, da dies zusätzliche Belastungen mit sich bringt.
- **Angst vor sekundärem Rassismus:** Einige Befragte fürchteten, dass sie bei der Suche nach Unterstützung erneut auf Rassismus oder Unverständnis stoßen würden, was sie davon abhielt, Hilfe zu suchen.
- **Unwissenheit über Unterstützungsangebote:** Viele Befragte wussten nicht, dass es spezielle Unterstützungsangebote gibt, die sie in solchen Situationen in Anspruch nehmen könnten.

3.3 Einstellung zur Diskriminierung asiatischer Migrant*innen

Dieser Abschnitt untersucht die Sichtweisen und Wahrnehmungen der Befragten bezüglich der Diskriminierung asiatischer Migrant*innen und der Vorurteile ihnen gegenüber in Deutschland. Dabei werden die Meinungen der 1. Generation, der 2. Generation sowie von Menschen ohne Migrationshintergrund verglichen.

3.3.1 Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen asiatischer Migrant*innen in Deutschland

Hierbei handelte es sich um die Frage, inwieweit die Befragten der Aussage zustimmen, dass asiatische Migrant*innen in Deutschland Diskriminierungserfahrungen machen (s. Abb. 20). Ein Vergleich zwischen der 1. Generation, der 2. Generation und Menschen ohne Migrationshintergrund zeigt deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung solcher Erfahrungen.

Die 1. Generation zeigte eine hohe Zustimmung zur Aussage, dass asiatische Migrant*innen Diskriminierung in Deutschland erleben. 55,4% stimmten der Aussage voll zu, und 25,1% stimmten zu. Nur eine kleine Minderheit, 1,7%, stimmte der Aussage nicht zu, während 1,4% ihr gar nicht zustimmten.

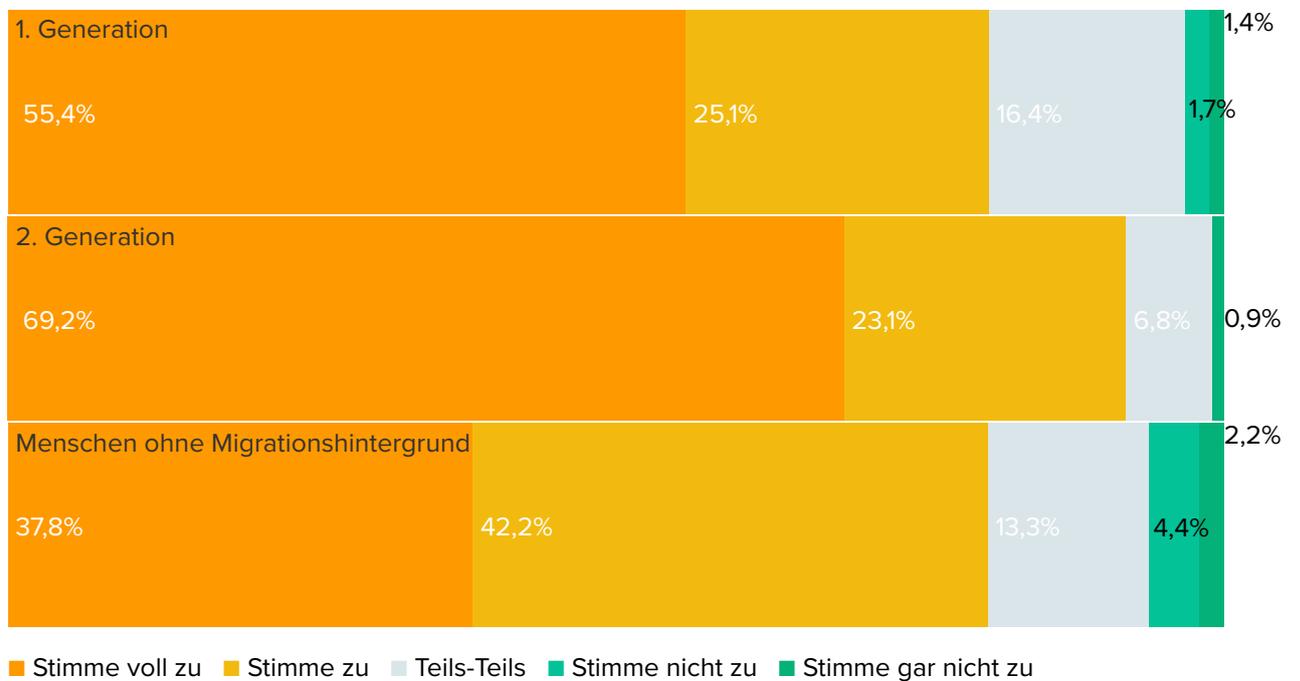
Die 2. Generation, die in Deutschland geboren oder im Kindesalter eingewandert ist, wies eine noch höhere Zustimmung auf. 69,2% stimmten der Aussage voll zu, und 23,1% stimmten zu. Hier war die Ablehnung der Aussage minimal, mit 0,9%, die der Aussage gar nicht zustimmten.

Im Vergleich dazu war die Zustimmung

bei Menschen ohne Migrationshintergrund weniger stark. 37,8% stimmten der Aussage voll zu, und 42,2% stimmten zu. Jedoch gab es in dieser Gruppe eine größere Anzahl an Befragten, die der Aussage teils-teils zustimmten (13,3%), sowie 4,4%, die nicht zustimmten, und 2,2%, die der Aussage gar nicht zustimmten.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass Menschen mit Migrationshintergrund, besonders die 2. Generation, Diskriminierungserfahrungen asiatischer Migrant*innen viel stärker wahrnehmen als Menschen ohne Migrationshintergrund.

Abbildung 20. Vergleich der Zustimmung zur Diskriminierung asiatischer Migrant*innen:
1. Generation, 2. Generation und Menschen ohne Migrationshintergrund

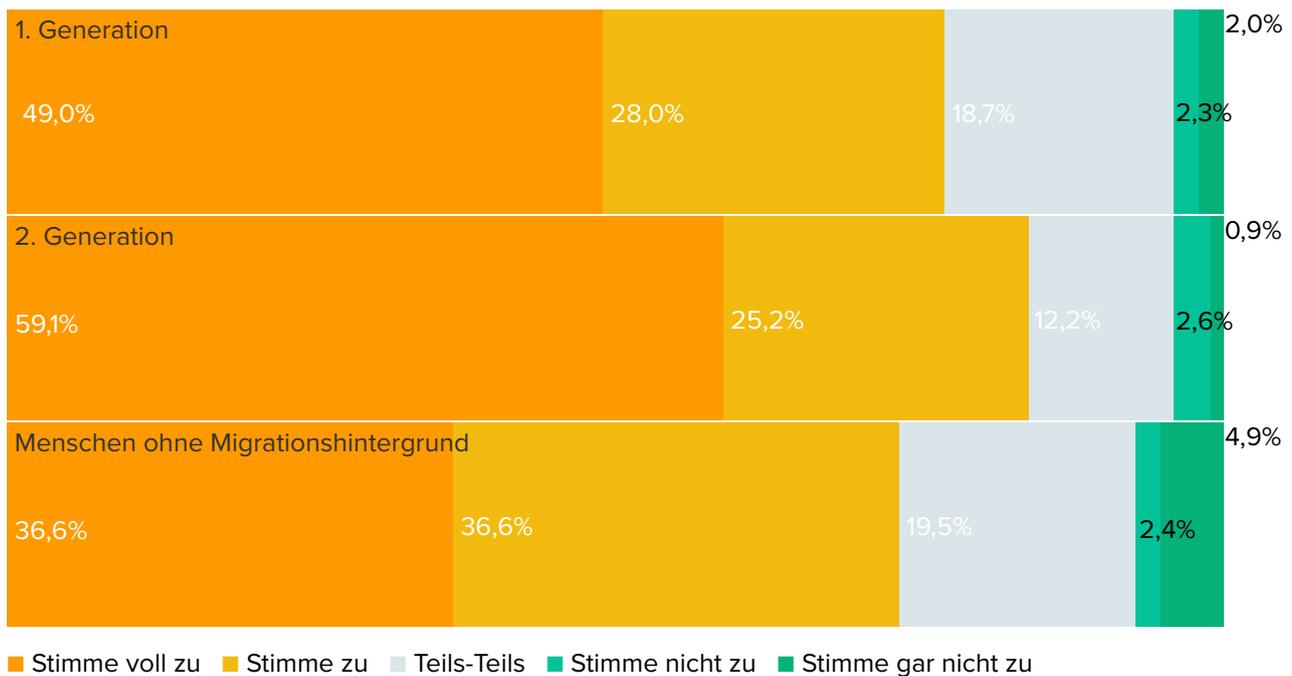


3.3.2 Wahrnehmung rassistischer Beleidigungen gegenüber asiatischen Migrant*innen

Die Frage, ob asiatische Migrant*innen in Deutschland rassistisch beleidigt werden, wurde von der Mehrheit der Befrag-

ten aus allen Gruppen bejaht. Allerdings zeigen sich auch hier Unterschiede in der Intensität der Zustimmung (s. Abb. 21).

Abbildung 21. Wahrnehmung rassistischer Beleidigungen gegenüber asiatischen Migrant*innen in Deutschland: Vergleich der 1. und 2. Generation sowie Menschen ohne Migrationshintergrund



In der 1. Generation stimmten 49,0% der Aussage voll zu, und 28,0% stimmten zu, was bedeutet, dass insgesamt mehr als drei Viertel der Befragten (77,1%) die Existenz rassistischer Beleidigungen gegenüber asiatischen Migrant*innen anerkennen. Eine Minderheit von 2,3% stimmte der Aussage nicht zu, während 2,0% sie vollständig ablehnten.

Die 2. Generation zeigte eine noch stärkere Zustimmung: 59,1% stimmten der Aussage voll zu, und 25,2% stimmten zu. Nur 2,6% stimmten der Aussage nicht zu, und 0,9% lehnten sie vollständig ab. Dies unterstreicht die Wahrnehmung der 2. Generation, dass rassistische Beleidigungen gegen asiatische Migrant*innen in Deutschland weit verbreitet sind.

Bei Menschen ohne Migrationshintergrund stimmten 36,6% der Aussage voll zu, während ebenfalls 36,6% ihr zustimmten. Damit zeigt diese Gruppe eine insgesamt geringere Zustimmung als die beiden Generationen mit Migrationshintergrund. 19,5% gaben eine teils-teils Antwort, und 2,4% stimmten der Aussage nicht zu. 4,9% lehnten die Aussage vollständig ab, was zeigt, dass es in dieser Gruppe eine größere Vielfalt an Meinungen zur Wahrnehmung rassistischer Beleidigungen gibt.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die Wahrnehmung von rassistischen Beleidigungen gegenüber asiatischen Migrant*innen deutlich davon abhängt, ob die Befragten selbst Migrationshinter-

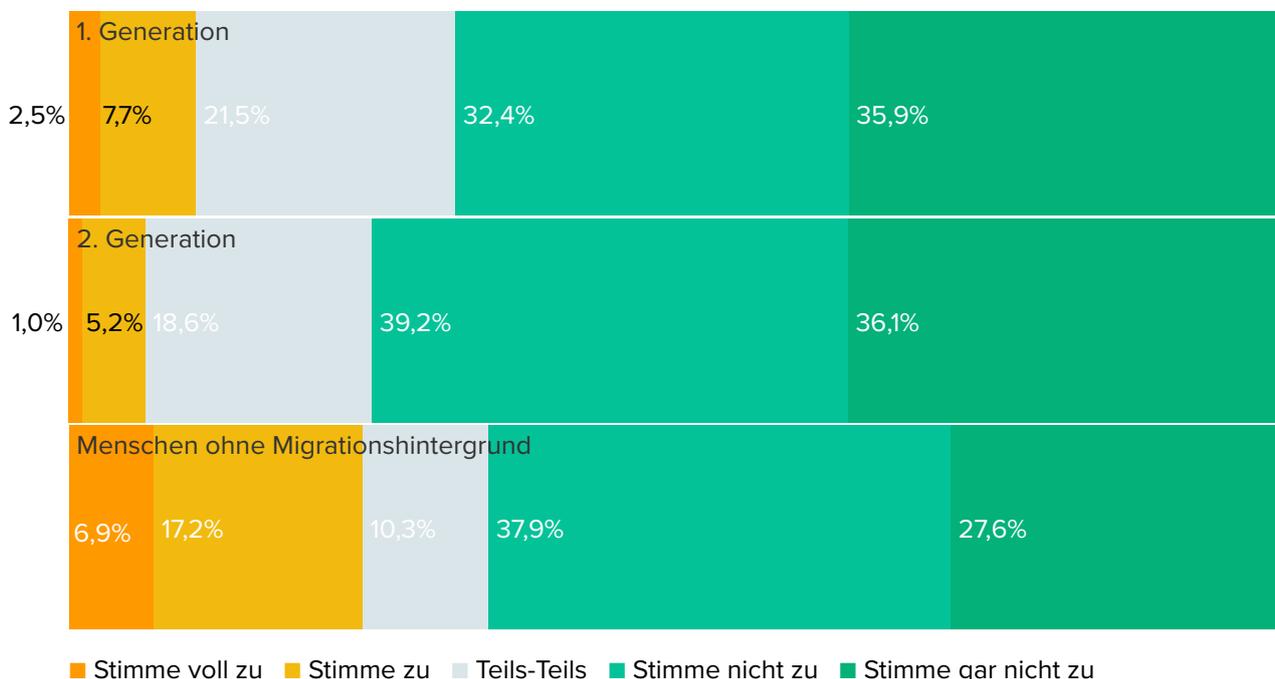
grund haben. Während die 2. Generation die stärkste Zustimmung zur Existenz solcher Beleidigungen zeigt, sind Menschen ohne Migrationshintergrund tendenziell weniger überzeugt von der Häufigkeit solcher Vorfälle.

3.3.3 Wahrnehmung der Diskriminierungserfahrungen asiatischer Migrant*innen nach der Corona-Pandemie

Dieser Teil der Untersuchung widmet sich der Frage, ob die Befragten glauben, dass die Diskriminierungserfahrungen asiatischer Migrant*innen nach der Corona-Pandemie abgenommen haben.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der Befragten – sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund – dieser Aussage nicht zustimmt (s. Abb. 22).

Abbildung 22. Wahrnehmung der Veränderung von Diskriminierungserfahrungen asiatischer Migrant*innen nach der Corona-Pandemie: Vergleich der 1. und 2. Generation sowie Menschen ohne Migrationshintergrund



In der 1. Generation stimmten nur 2,5% der Befragten voll zu und 7,7% stimmten zu, dass asiatische Migrant*innen nach der Pandemie weniger Diskriminierung erfahren. Demgegenüber lehnten 32,4% die Aussage ab, und 35,9% stimmten der

Aussage gar nicht zu, was zeigt, dass die Mehrheit der 1. Generation der Meinung ist, dass Diskriminierung nicht nachgelassen hat.

Die 2. Generation zeigt ein ähnliches Bild:

Nur 1,0% stimmten der Aussage voll zu, und 5,2% stimmten zu. Die Mehrheit lehnt diese Wahrnehmung ab, wobei 39,2% der Aussage nicht zustimmen und 36,1% ihr gar nicht zustimmen. Dies deutet darauf hin, dass die 2. Generation weiterhin das Gefühl hat, dass Diskriminierungserfahrungen nach der Pandemie bestehen oder sich sogar verschärft haben.

Bei Menschen ohne Migrationshintergrund zeigt sich ein differenzierteres Bild. 6,9% stimmten der Aussage voll zu, und 17,2% stimmten zu. 10,3% gaben eine neutrale Einschätzung (Teils-Teils). Allerdings lehnten 37,9% die Aussage ab, und 27,6% stimmten ihr gar nicht zu. Dies deutet darauf hin, dass auch in dieser Gruppe die Mehrheit nicht davon ausgeht, dass Diskriminierung gegen asiatische Migrant*innen nach der Pandemie abgenommen hat.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass sowohl asiatische Migrant*innen der 1. und 2. Generation als auch Menschen ohne Migrationshintergrund der Ansicht sind, dass Diskriminierungserfahrungen asiatischer Migrant*innen nach der Corona-Pandemie nicht zurückgegangen sind. Besonders auffällig ist, dass die 2. Generation stärker als die 1. Generation glaubt, dass Diskriminierung auf einem ähnlichen oder sogar höheren Niveau fortbesteht.

Ein auffälliger Unterschied zeigt sich in den Zustimmungswerten (Stimme voll zu und Stimme zu): Während nur 10,2% der 1. Generation und 6,2% der 2. Generation der Aussage zustimmen, dass Diskriminierung gegen asiatische Migrant*innen nach der Pandemie abgenommen hat, liegt dieser Wert bei Menschen ohne Migrationshintergrund deutlich höher bei 24,1%.

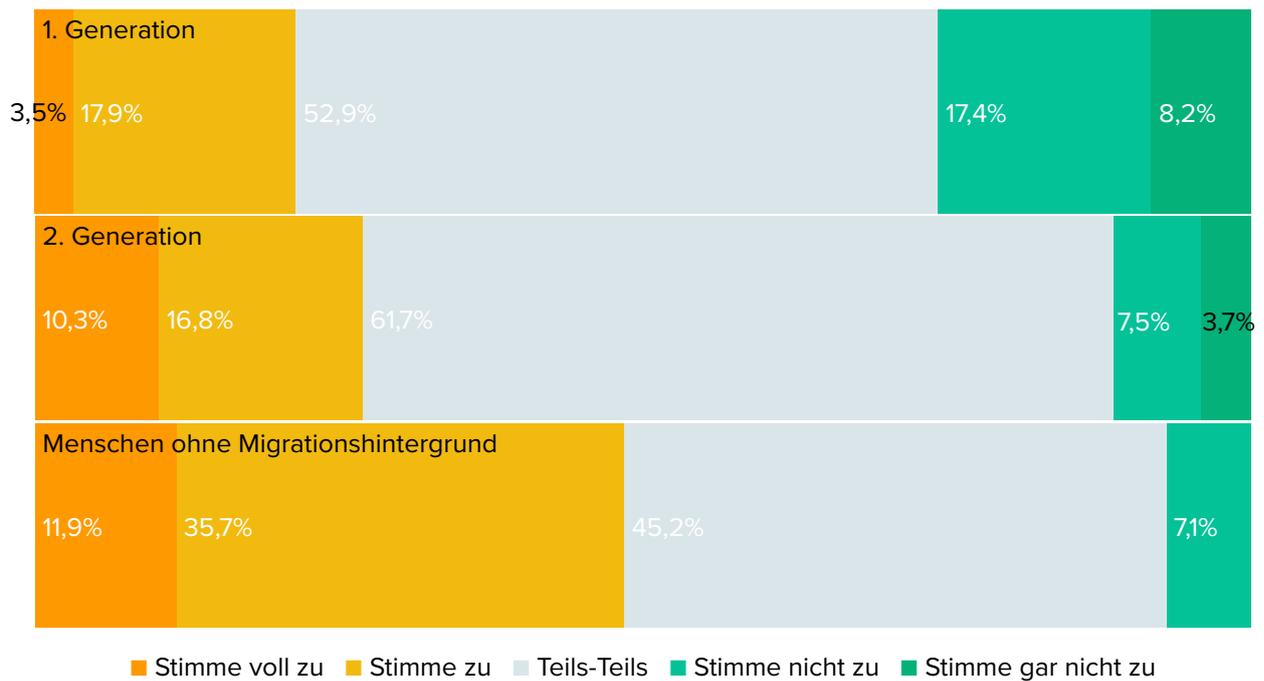
Dieser Unterschied könnte darauf hindeuten, dass Menschen ohne Migrationshintergrund Diskriminierung weniger stark wahrnehmen oder optimistischer einschätzen, da sie selbst seltener direkt betroffen sind. Im Gegensatz dazu spiegeln die geringeren Zustimmungswerte der 1. und 2. Generation ihre anhaltenden Erfahrungen mit Diskriminierung wider. Besonders die 2. Generation, die stärker mit der Mehrheitsgesellschaft interagiert, nimmt Diskriminierung offenbar weiterhin als unverändertes Problem wahr.

Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung eines Dialogs, der unterschiedliche Perspektiven sichtbar macht, um Diskriminierung effektiver bekämpfen zu können.

3.3.4 Wahrnehmung des Vorurteils: Asiatische Migrant*innen sind gut integriert

Dieser Abschnitt untersucht, in welchem Maße das positive Vorurteil existiert, dass asiatische Migrant*innen gut in die deutsche Gesellschaft integriert sind – ein Vorurteil, das eng mit dem Model Minority Stereotype (Li, 2008; Poon et al., 2016) verbunden ist. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der Befragten aus allen Gruppen die Integration asiatischer Migrant*innen als nur teilweise gelungen betrachtet (s. Abb. 23).

Abbildung 23. Wahrnehmung des Vorurteils: Asiatische Migrant*innen sind gut integriert – Vergleich der 1. und 2. Generation sowie Menschen ohne Migrationshintergrund



In der 1. Generation stimmten lediglich 3,5% der Befragten voll zu, dass asiatische Migrant*innen gut integriert sind, während 17,9% der Aussage zustimmten. Der größte Anteil, 52,9%, wählte die Antwort „teils-teils“, was Unsicherheit oder gemischte Ansichten über den Grad der Integration widerspiegelt. Zudem stimmten 17,4% nicht zu, und 8,2% lehnten die Aussage vollständig ab, was zeigt, dass viele in der 1. Generation Integration kritisch bewerten.

Die 2. Generation zeigte ein etwas optimistischeres Bild: 10,3% stimmten der Aussage voll zu, und 16,8% stimmten zu, dass asiatische Migrant*innen gut integriert sind. Der größte Anteil (61,7%) gab jedoch ebenfalls eine „teils-teils“-Antwort. Nur 7,5% stimmten nicht zu, und 3,7% lehnten die Aussage vollständig ab, was auf eine etwas positivere, aber dennoch vorsichtige Einschätzung der Integration hinweist.

Menschen ohne Migrationshintergrund stimmten der Aussage am häufigsten zu:

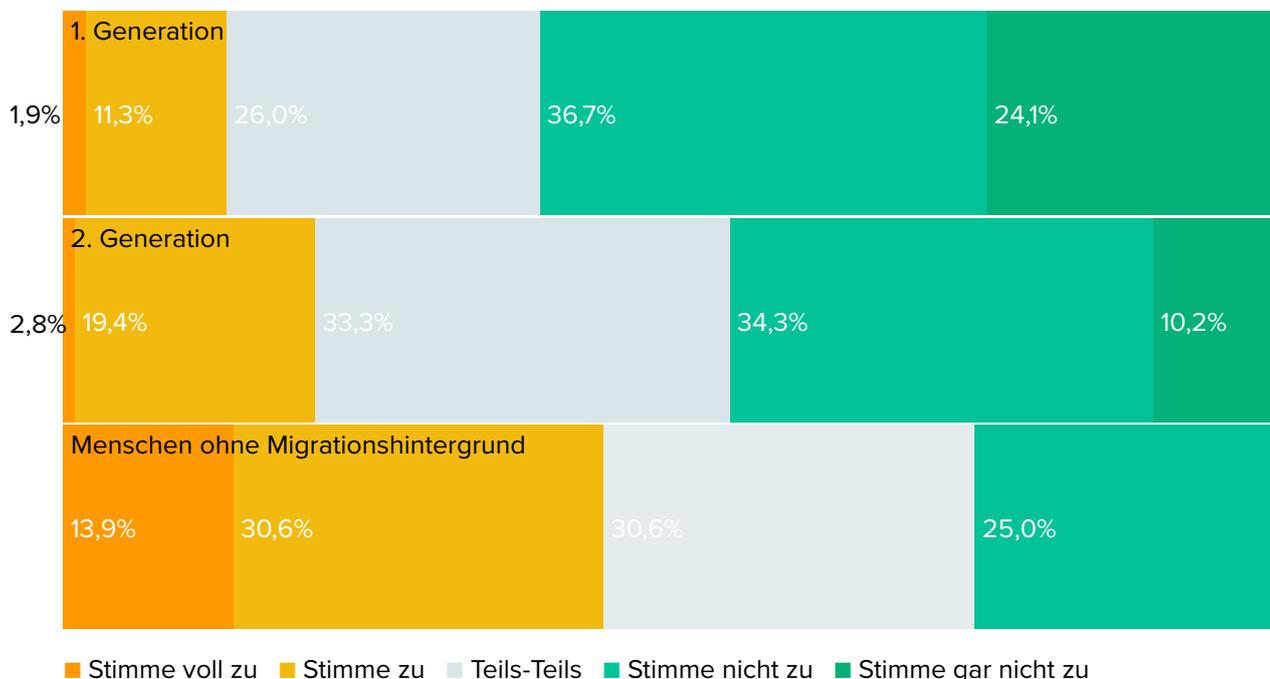
11,9% voll und 35,7% teilweise. Der größte Teil, 45,2%, antwortete „teils-teils“, und nur 7,1% stimmten nicht zu. Diese hohe Zustimmung von Menschen ohne Migrationshintergrund bestätigt das Vorhandensein des Model Minority Stereotype, indem sie die Integration asiatischer Migrant*innen oft idealisiert und unterschätzt, wie stark diese tatsächlich mit Herausforderungen und Diskriminierung konfrontiert sind. Das Stereotyp kann dazu beitragen, die Probleme dieser Gruppe zu übersehen oder zu verharmlosen.

3.3.5 Wahrnehmung des Vorurteils: Asiatische Migrant*innen erfahren weniger Diskriminierung als andere Migrantengruppen

Im Folgenden wird die Frage untersucht, ob asiatische Migrant*innen weniger Diskriminierung erfahren als andere Migrantengruppen in Deutschland – ein Vorurteil, das häufig im Rahmen des Model Minority Stereotype (Li, 2008; Poon et al.,

2016) auftritt. Dieses Vorurteil suggeriert, dass asiatische Migrant*innen erfolgreicher und besser integriert seien und daher weniger Diskriminierung erleben, was ebenfalls häufig zu einer Verharmlosung ihrer tatsächlichen Erfahrungen führt.

Abbildung 24. Wahrnehmung des Vorurteils: Asiatische Migrant*innen erfahren weniger Diskriminierung als andere Migrantengruppen – Vergleich der Meinungen der 1. und 2. Generation sowie Menschen ohne Migrationshintergrund



Die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der Befragten, insbesondere diejenigen mit Migrationshintergrund, dieser Annahme nicht zustimmt. In der 1. Generation stimmten lediglich 1,9% voll zu, dass asiatische Migrant*innen weniger Diskriminierung erfahren, und 11,3% stimmten der Aussage zu. Der größte Teil, 26,0%, wählte „teils-teils“, was auf Unsicherheiten oder gemischte Ansichten hindeutet. Bemerkenswert ist, dass 36,7% die Aus-

sage ablehnten und 24,1% ihr gar nicht zustimmten. Insgesamt glauben also mehr als 60% der 1. Generation, dass asiatische Migrant*innen genauso stark oder sogar stärker diskriminiert werden als andere Migrantengruppen (s. Abb. 24).

Ein ähnliches Muster zeigte sich bei der 2. Generation: Nur 2,8% stimmten der Aussage voll zu, und 19,4% stimmten zu. Der größte Anteil, 33,3%, entschied sich für „teils-teils“, während 34,3% der Aussa-

ge nicht zustimmten und 10,2% sie vollständig ablehnten. Auch hier zeigt sich, dass eine große Mehrheit der 2. Generation der Meinung ist, dass asiatische Migrant*innen mindestens genauso stark oder stärker diskriminiert werden.

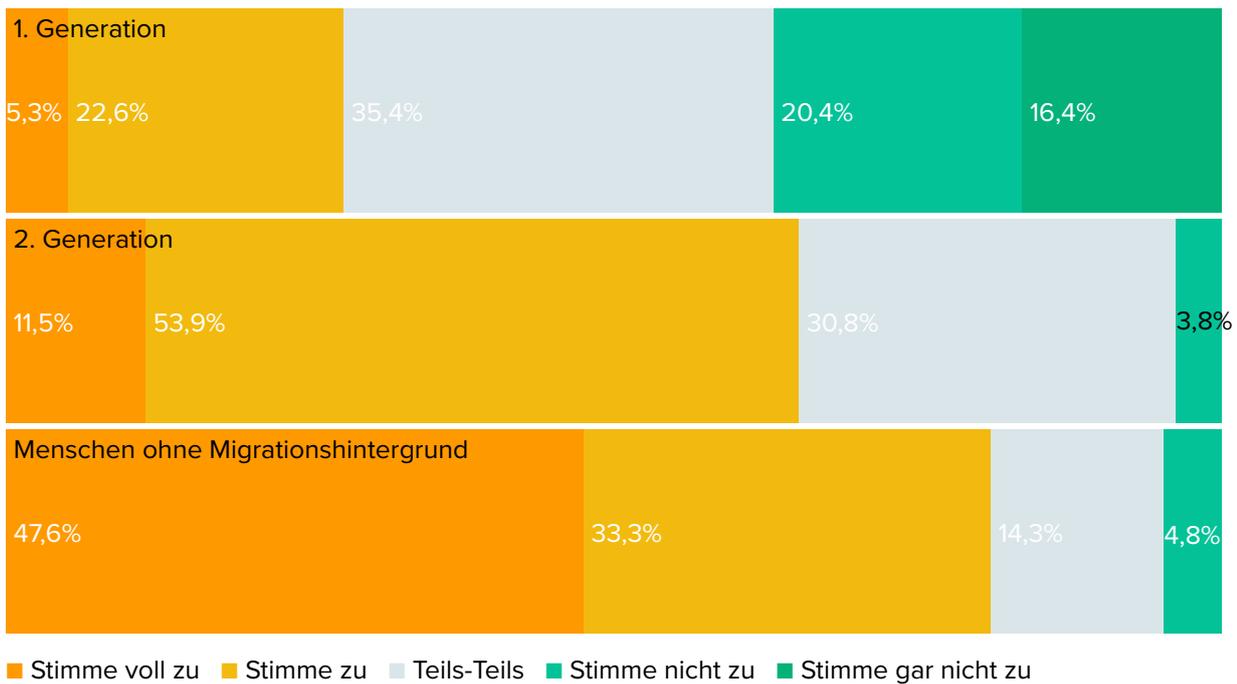
Menschen ohne Migrationshintergrund hingegen zeigten eine höhere Zustimmung zur Aussage: 13,9% stimmten der Aussage voll zu, und 30,6% stimmten zu, dass asiatische Migrant*innen weniger Diskriminierung erfahren. Ein weiterer 30,6% gaben „teils-teils“ an, und 25,0% lehnten die Aussage ab, wobei niemand sie vollständig ablehnte. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass Menschen ohne Migrationshintergrund die Diskriminierung asiatischer Migrant*innen im Vergleich zu anderen Gruppen eher unterschätzen, was ebenfalls häufig auf das Model Minority Stereotype zurückzuführen ist.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass sowohl die 1. als auch die 2. Generation überwiegend der Meinung sind, dass asiatische Migrant*innen genauso stark oder sogar stärker diskriminiert werden. Im Gegensatz dazu sind Menschen ohne Migrationshintergrund tendenziell geneigter, das Ausmaß der Diskriminierung zu unterschätzen. Diese Diskrepanz in der Wahrnehmung könnte auf unterschiedliche persönliche Erfahrungen und Einblicke in die Problematik der Diskriminierung zurückzuführen sein und unterstreicht, wie weit verbreitet und einflussreich das Model Minority Stereotype ist.

3.3.6 Zugehörigkeitsgefühl zur deutschen Gesellschaft

Die Frage bezog sich darauf, in welchem Ausmaß sich die Befragten der deutschen Gesellschaft zugehörig fühlen. Die Ergebnisse verdeutlichen klare Unterschiede zwischen der 1. Generation, der 2. Generation und Personen ohne Migrationshintergrund (s. Abb. 25).

Abbildung 25. Zugehörigkeitsgefühl der Befragten zur deutschen Gesellschaft – Vergleich zwischen 1. und 2. Generation sowie Menschen ohne Migrationshintergrund



In der 1. Generation stimmten nur 5,3% der Befragten voll zu, dass sie sich der deutschen Gesellschaft zugehörig fühlen, und 22,6% stimmten der Aussage zu. Der größte Anteil, 35,4%, gab eine „teils-teils“-Antwort, was auf gemischte Gefühle hinsichtlich ihrer Zugehörigkeit hinweist. Zusätzlich fühlten sich 20,4% der Befragten wenig zugehörig, und 16,4% stimmten der Aussage überhaupt nicht zu. Diese Zahlen verdeutlichen, dass viele Migrant*innen der 1. Generation mit einem schwachen Zugehörigkeitsgefühl kämpfen, was auf die Herausforderungen hinweist, denen sie bei der Teilhabe und im Aufbau einer Verbundenheit mit der deutschen Gesellschaft begegnen.

Die 2. Generation zeigte dagegen ein deutlich stärkeres Zugehörigkeitsgefühl. 11,5% stimmten der Aussage voll zu, und 53,9% stimmten zu, sodass die Mehrheit eine starke Verbundenheit mit der deutschen Gesellschaft verspürt. 30,8% äußerten gemischte Gefühle mit einer „teils-teils“-Antwort, während nur 3,8%

angaben, sich nicht zugehörig zu fühlen. Niemand aus dieser Gruppe fühlte sich völlig unverbunden, was auf eine insgesamt stärkere Verbundenheit der zweiten Generation mit der deutschen Gesellschaft hindeutet.

Menschen ohne Migrationshintergrund hatten das stärkste Zugehörigkeitsgefühl: 47,6% stimmten voll zu, und 33,3% stimmten zu, während nur 14,3% „teils-teils“ angaben. Lediglich 4,8% fühlten sich nicht zugehörig, und niemand stimmte der Aussage überhaupt nicht zu.

Die Korrelationsanalyse zeigt, dass eine längere Migrationsdauer tendenziell mit einem stärkeren Zugehörigkeitsgefühl zur deutschen Gesellschaft verbunden ist ($r=-,216$, $p=0,001$). Gleichzeitig zeigt sich ein moderater negativer Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen in den letzten 12 Monaten und dem Zugehörigkeitsgefühl ($r=-,285$, $p=0,001$). Dies deutet darauf hin, dass Diskriminierungserfahrungen das Zugehörigkeitsgefühl

erheblich beeinträchtigen können und somit ein zentraler Faktor sind, der die Integration und soziale Teilhabe von Migrant*innen erschwert.

Diese Ergebnisse heben die dringende Notwendigkeit hervor, die 1. Generation gezielt zu unterstützen, um ihr Zugehörigkeitsgefühl zu stärken. Migrant*innen, die im Erwachsenenalter nach Deutschland gekommen sind, stehen vor besonderen Herausforderungen, wie sprachlichen Barrieren, kulturellen Unterschieden und oft fehlender Anerkennung ihrer Qualifikationen, was ihre Integration und Teilhabe erschwert. Daher sind Maßnahmen erforderlich, die den Zugang zu Unterstützungsangeboten für die 1. Generation erleichtern und ihnen helfen, eine stärkere Verbindung zur deutschen Gesellschaft aufzubauen.

3.4 Weitere wichtige Aspekte der Diskriminierung aus Sicht der Befragten

Die letzte offene Frage der Umfrage bot den Teilnehmenden die Möglichkeit, zusätzliche Themen zur Sprache zu bringen, die sie als relevant, aber in der Umfrage nicht ausreichend behandelt empfanden. Die Antworten geben Einblicke in tieferliegende und oft übersehene Facetten des antiasiatischen Rassismus. Diese Aspekte verdeutlichen, dass Diskriminierung asiatischer Migrant*innen in Deutschland ein vielschichtiges Phänomen ist, das über die in der Umfrage abgefragten Erfahrungen hinausgeht.

Mikroaggressionen und subtile Diskriminierung.

Viele Befragte wiesen darauf hin, dass Mikroaggressionen eine häufige, jedoch oft unbemerkte Form der Diskriminierung

darstellen. Diese subtilen Anfeindungen und herabwürdigenden Handlungen können tiefgreifende emotionale Folgen haben, auch wenn sie nicht als offen aggressiv wahrgenommen werden. Die Betroffenen erleben diese Mikroaggressionen oft im Alltag, sei es durch abfällige Kommentare, stereotype Bemerkungen oder diskriminierende Blicke.

Intersektionalität: Die Rolle von Geschlecht und Herkunft

Ein weiteres wichtiges Thema war die Intersektion von Rassismus mit anderen Diskriminierungsformen, insbesondere in Bezug auf Geschlecht. Asiatische Frauen berichteten von sexualisierten und fetischisierenden Darstellungen, die sie in besonderem Maße verletzlich für Diskriminierung machen. Diese Form der rassistischen Diskriminierung ist weniger sichtbar, wird aber als ebenso belastend empfunden wie offen feindselige Handlungen.

Diskriminierung innerhalb migrantischer Gruppen

Ein überraschender, aber wiederholt genannter Punkt war die Diskriminierung durch andere migrantische Gruppen. Mehrere Befragte äußerten, dass Anfeindungen nicht nur von der Mehrheitsgesellschaft ausgingen, sondern auch von anderen Migrant*innen. Diese Form der Diskriminierung zeigt die Komplexität des Rassismus, der nicht nur auf die weiße Mehrheitsgesellschaft beschränkt ist, sondern auch zwischen marginalisierten Gruppen bestehen kann.

Bildung und Sensibilisierung

Viele Teilnehmende forderten eine verstärkte Bildung und Aufklärung über Rassismus, insbesondere in Schulen. Sie sehen hier eine Schlüsselrolle, um zukünftige Generationen zu sensibilisieren und tief verwurzelte Vorurteile abzubauen. Schulische Programme und öffentliche Kampagnen könnten dabei helfen, Rassismus frühzeitig entgegenzuwirken und langfristige Veränderungen zu bewirken.

Langfristige Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

Die Pandemie wurde von vielen Befragten als Wendepunkt in ihrer Wahrnehmung von Rassismus beschrieben. Obwohl anti-asiatischer Rassismus schon vorher existierte, habe die Pandemie zu einer Zunahme offener Anfeindungen geführt. Befragte berichteten von neuen Ängsten, die durch die pandemiebedingte Stigmatisierung von asiatischen Menschen verstärkt wurden.

Diese zusätzlichen Themen machen deutlich, dass es viele wichtige Aspekte der Diskriminierung asiatischer Migrant*innen gibt, die in der Diskussion um Rassismus in Deutschland oft vernachlässigt werden. Die Thematisierung dieser Facetten ist entscheidend, um ein vollständiges Bild der Herausforderungen zu zeichnen, denen asiatische Gemeinschaften gegenüberstehen.

Handlungsempfehlungen



Die vorliegenden Umfrageergebnisse verdeutlichen, dass asiatische Migrant*innen in Deutschland, sowohl der ersten als auch der zweiten Generation, in vielen Lebensbereichen Diskriminierung erfahren.

Auf Basis dieser Erkenntnisse ergeben sich zentrale Handlungsfelder, die gezielte Maßnahmen erfordern, um die Chancengleichheit und gesellschaftliche Teilhabe asiatischer Migrant*innen zu verbessern. In den folgenden Abschnitten werden konkrete Empfehlungen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit, zur Unterstützung von Migrant*innen der ersten Generation sowie zur Bekämpfung von Diskriminierung vorgestellt. Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, strukturelle Hürden abzubauen und eine diskriminierungsfreie Gesellschaft zu fördern, in der alle Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft, gleiche Chancen auf Teilhabe und ein würdiges Leben haben.

4.1 Sensibilisierung für Diskriminierung fördern

Die Umfrageergebnisse verdeutlichen, dass Diskriminierung gegenüber asiatischen Migrant*innen in vielen Lebensbereichen ein weit verbreitetes Problem darstellt. Ein zentraler Schritt zur Bekämpfung dieser Diskriminierung ist die Sensibilisierung der Gesellschaft sowie die Förderung einer diskriminierungssensiblen und diversitätsbewussten Bildung in verschiedenen Institutionen.

Sensibilisierung für Alltagsrassismus und strukturelle Diskriminierung unter Berücksichtigung unterschiedlicher Migrationsgenerationen

Um Vorurteile und Diskriminierung langfristig abzubauen, ist es notwendig, die Gesellschaft umfassend über alle Formen von Diskriminierung zu informieren – von offensichtlichen bis hin zu subtilen, wie Mikroaggressionen. Aufklärungskampagnen sollten dabei nicht nur die verschiedenen Formen des Alltagsrassismus ansprechen, sondern auch die unterschiedlichen Wahrnehmungen und Interpretationen dieser Phänomene zwischen den Migrationsgenerationen berücksichtigen. Was für die eine Generation als Diskriminierung oder Mikroaggression wahrgenommen wird, könnte von einer anderen Generation aufgrund unterschiedlicher (migrationsbedingter) Lebenserfahrungen und (Sozialisations-) Hintergründe anders interpretiert werden (El-Mafaalani, Waleciak & Weitzel, 2017). Eine differenzierte Betrachtung dieser unterschiedlichen Perspektiven ist wichtig, um alle Erfahrungen gerecht zu berücksichtigen und passgenaue Maßnahmen zu entwickeln. Darüber hinaus sollte die gesellschaftliche Diskussion auch die strukturelle Diskriminierung in den Fokus rücken. Medien, öffentliche Institutionen und soziale Netzwerke bieten ideale Plattformen, um diese Themen sichtbar zu machen und eine breitere, tiefere Auseinandersetzung mit Rassismus und Ausgrenzung anzuregen.

Intersektionale Aspekte berücksichtigen

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass asiatische Migrant*innen in Deutschland, sowohl der ersten als auch der zweiten Generation, in vielen Lebensbereichen Diskriminierungserfahrungen machen. Besonders Frauen sind hierbei häufig mehrfach benachteiligt, da sie neben rassistischer Diskriminierung auch geschlechtsspezifischen und sexistischen Zuschreibungen ausgesetzt sind. Diese intersektionalen Diskriminierungserfahrungen können ihre beruflichen und sozialen Möglichkeiten erheblich einschränken und ihre psychische Gesundheit belasten.

Darüber hinaus sind weitere intersektionale Dimensionen wie Alter, sozioökonomischer Status, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität zu berücksichtigen, die Diskriminierungserfahrungen verstärken oder in spezifischen Kontexten sichtbar machen können. Beispielsweise erleben ältere asiatische Migrant*innen oft eine Kombination aus Altersdiskriminierung und rassistischen Vorurteilen, während queere oder trans Personen aus asiatischen Communities zusätzlichen Herausforderungen ausgesetzt sind (GePGeMi e.V., 2020c). Diese Vielfalt der Diskriminierungserfahrungen unterstreicht die Notwendigkeit, Maßnahmen zu entwickeln, die intersektionale Perspektiven berücksichtigen. Dies bedeutet, nicht nur einzelne Diskriminierungsformen isoliert zu betrachten, sondern auch ihre Wechselwirkungen zu analysieren und in die Gestaltung von Unterstützungsangeboten und politischen Strategien einzubeziehen.

Maßnahmen wie Schulungen zu intersektionaler Sensibilität, die Förderung von Netzwerken für besonders betroffene

Gruppen sowie gezielte Empowerment-Programme können dazu beitragen, diese spezifischen Herausforderungen zu adressieren.

Bildung und Schulung mit diversitätswissem Ansatz in Institutionen

Öffentliche Sensibilisierung allein reicht nicht aus, um eine wirklich inklusive Gesellschaft zu schaffen. Daher ist es unerlässlich, innerhalb von Institutionen diversitätswissem Kompetenzen zu stärken. In Schulen, am Arbeitsplatz, in öffentlichen Behörden und im Gesundheitswesen sollten regelmäßig Schulungen und Workshops angeboten werden, die Mitarbeitende für die Bedürfnisse und Herausforderungen von Menschen mit Migrationshintergrund sensibilisieren. Solche Bildungsmaßnahmen können helfen, Diskriminierung zu reduzieren und ein tieferes Verständnis für soziokulturelle Vielfalt zu fördern.

Ein zentraler Bestandteil dieser Schulungen sollte die Förderung von Ambiguitätstoleranz sein – die Fähigkeit, Unsicherheiten und Mehrdeutigkeiten offen und flexibel zu begegnen (Barth, Kaiser, Tuncel-Langbehn, Ruettner & Goetzmann, 2023; Vries, 2022). Diese Fähigkeit unterstützt Mitarbeitende dabei, in interkulturellen Begegnungen respektvoll und konstruktiv zu reagieren, ohne vorschnell zu urteilen.

4.2 Empowerment der ersten Generation und Stärkung von Netzwerken für die erste Generation

Die Umfrageergebnisse verdeutlichen,

dass die erste Generation asiatischer Migrant*innen spezifische Herausforderungen zu bewältigen hat, darunter Sprachbarrieren, die fehlende Anerkennung beruflicher Qualifikationen und der eingeschränkte Zugang zu Unterstützungsstrukturen. Ein gezieltes Empowerment dieser Gruppe ist notwendig, um ihre gesellschaftliche Teilhabe zu fördern. Ein solches Empowerment muss auf den tatsächlichen Bedürfnissen der Migrant*innen der ersten Generation basieren, was im Rahmen des Projekts „Asiat*innen Aktiv: Ein Leben ohne Diskriminierung“ von GePGeMi bereits in Form eines bedarfsorientierten Empowermentkonzepts entwickelt wurde (GePGeMi e.V., 2021-2024, 2024).

Empowerment der ersten Generation

Das Empowerment der ersten Generation erfordert gezielte Maßnahmen, die auf ihre spezifischen Bedürfnisse und Lebensbedingungen zugeschnitten sind. Dabei ist es entscheidend, ihre Sozialisations Hintergründe aus den jeweiligen Herkunftsländern zu berücksichtigen, da sie oft andere Vorstellungen von Rassismus und Diskriminierung mitbringen. Angesichts des zunehmenden Zuzugs ausländischer Fachkräfte wird die Bereitstellung solcher Unterstützungsmaßnahmen zunehmend wichtig.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist das Empowerment im Umgang mit Rassismus: Migrant*innen der ersten Generation sollen in die Lage versetzt werden, Diskriminierung zu erkennen, ihre Rechte zu verstehen und selbstbewusst zu entscheiden, ob sie sich aktiv oder passiv dagegen wehren möchten. Die Förderung ihres Selbstbewusstseins und ihrer Fähigkeit

zur Selbstvertretung ist essenziell, um eine gleichberechtigte und respektvolle Teilhabe in der Gesellschaft zu ermöglichen, was letztlich auch ihr Wohlbefinden stärkt.

In der Salutogenese wird vertreten, dass die Gesundheit umso mehr gefördert wird, je stärker das Kohärenzgefühl einer Person ist (Antonovsky, 1987). Dieses Kohärenzgefühl umfasst die Fähigkeit, Stressoren wie Diskriminierungserfahrungen als verstehbar und einzuordnen wahrzunehmen (Verstehbarkeit), die Überzeugung, über geeignete Werkzeuge und Ressourcen zu verfügen (Handhabbarkeit), sowie das Gefühl, dass es sich lohnt, sich für die Bewältigung dieser Herausforderungen einzusetzen (Bedeutbarkeit). Ein gestärktes Kohärenzgefühl kann Migrant*innen der ersten Generation dabei helfen, Diskriminierungserfahrungen mit größerer psychischer Widerstandskraft zu begegnen und eine aktive, gesunde Teilhabe zu fördern. Empowerment trägt somit nicht nur zur psychischen Entlastung bei, sondern verbessert das allgemeine Wohlbefinden und fördert aus salutogenetischer Perspektive aktiv die Gesundheit.

Basierend auf dem Konzept der Salutogenese hat GePGeMi ein Empowermentkonzept „Handbuch zum Empowerment-Workshop für Multiplikator*innen der asiatisch migrantischen Communities der ersten Generation“ entwickelt, das praxisnahe Ansätze bietet, um Migrant*innen der ersten Generation gezielt zu unterstützen und zu stärken (GePGeMi e.V., 2024).

Migrant*innenorganisationen stärken – Netzwerke nachhaltig fördern

Die Stärkung von Migrant*innenorganisationen (MOs) ist eine essenzielle Voraussetzung für den Aufbau und die Förderung tragfähiger Netzwerke. Diese Organisationen spielen eine zentrale Rolle als Multiplikator*innen, Unterstützer*innen und Brückenbauer*innen für Migrant*innen der ersten Generation. Ihre nachhaltige Unterstützung ist entscheidend, um Netzwerke zu etablieren, die den Austausch von Erfahrungen ermöglichen, gegenseitige Unterstützung fördern und kollektives Handeln voranbringen.

Allerdings stehen viele MOs, insbesondere jene, die von der ersten Generation gegründet wurden, vor ähnlichen Herausforderungen wie die Migrant*innen der ersten Generation selbst. Dazu gehören begrenzte Ressourcen für ein besseres Verständnis gesellschaftlicher Strukturen, eine oft fehlende Anerkennung für ihre bedeutenden Beiträge zur sozialen Arbeit und eine nicht immer gegebene Kooperationsbereitschaft etablierter Institutionen auf Augenhöhe. Hinzu kommt, dass viele Migrant*innenorganisationen (MOs) bewusst oder unbewusst bestehenden Vorurteilen und strukturellen Benachteiligungen ausgesetzt sind. Diese Bedingungen erschweren es den Organisationen, ihre Angebote auszubauen und nachhaltig in die Gesellschaft einzubringen.

Eine gezielte Stärkung der MOs ist daher ein notwendiger erster Schritt. Dies umfasst finanzielle Förderung, Weiterbildungsangebote, Beratung und die Schaffung von Anerkennungsstrukturen, die ihre Arbeit sichtbar machen und wertschätzen. Nur durch die professionelle und ressourcenorientierte Unterstützung

dieser Organisationen können sie als starke Akteure in der Gesellschaft agieren und die Grundlage für belastbare Netzwerke schaffen.

Auf dieser Basis können tragfähige Netzwerke entstehen, die nicht nur die gesellschaftliche Teilhabe asiatischer Migrant*innen der ersten Generation verbessern, sondern auch zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung einer inklusiven Gesellschaft beitragen.

4.3 Ausbau und Verbesserung von Unterstützungsangeboten und Antidiskriminierungsstrukturen

Die Umfrageergebnisse zeigten, dass viele asiatische Migrant*innen der ersten Generation Diskriminierung erfahren, jedoch nur selten bestehende Unterstützungsangebote nutzen. Oft fehlt es an Informationen über diese Angebote oder es besteht der Eindruck, dass sie nicht wirksam oder zugänglich genug sind. Daher sind der Ausbau und die Verbesserung der Unterstützungsstrukturen unerlässlich, um Menschen, die Diskriminierung erfahren haben, wirksame Hilfe zu bieten.

Verbesserung der Zugänglichkeit und Sichtbarkeit von Unterstützungsangeboten

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass viele asiatische Migrant*innen der ersten Generation nicht ausreichend über bestehende Unterstützungsangebote informiert sind oder sich von diesen nicht angesprochen fühlen. Ein entscheidender Schritt ist daher, die Sichtbarkeit und Zugänglichkeit dieser Angebote zu ver-

bessern. Mehrsprachige Informationsmaterialien sind notwendig, um Sprachbarrieren zu überwinden und ein Gefühl der Anerkennung zu schaffen. Zudem sollten die Angebote so gestaltet werden, dass sie den unterschiedlichen Bedürfnissen und Lebensrealitäten der Zielgruppe gerecht werden und dabei soziokulturelle sowie strukturelle Barrieren, wie etwa unterschiedliche Erwartungen, Zugangsmöglichkeiten oder Misstrauen gegenüber Institutionen, berücksichtigen. Aktive Akteur*innen und Organisationen, die direkten Zugang zu den Zielgruppen haben, können eine zentrale Rolle spielen, indem sie relevante Informationen auf eine Weise bereitstellen, die die Bedürfnisse und Erfahrungen der Zielgruppe widerspiegelt und auf ihre spezifischen Hintergründe eingeht.

Stärkung der Antidiskriminierungsstrukturen

Um Diskriminierung effektiv zu bekämpfen, ist es entscheidend, die bestehenden Antidiskriminierungsstrukturen weiter zu stärken. Dazu gehört die gezielte Förderung von Anlaufstellen, die Diskriminierungsfälle erfassen und den Betroffenen sowohl rechtliche als auch psychologische Unterstützung bieten können. Ebenso wichtig ist es, Netzwerke und Kooperationen zwischen verschiedenen Antidiskriminierungsinitiativen und Migrant*innenorganisationen auf kommunaler und bundesweiter Ebene auszubauen. Diese Zusammenarbeit kann dazu beitragen, die Umsetzung und Koordination von Antidiskriminierungsmaßnahmen zu verbessern.

Der Ausbau und die Optimierung solcher Unterstützungsangebote und Strukturen sind wesentliche Schritte, um Migrant*in-

nen wirksam zu helfen und Diskriminierung langfristig zu bekämpfen.

4.4 Förderung der Begegnung und der öffentlichen Diskussion über Diskriminierung

Um Diskriminierung gegenüber asiatischen Migrant*innen nachhaltig zu bekämpfen, sind der Austausch zwischen Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte und die öffentliche Auseinandersetzung mit dem Thema von zentraler Bedeutung. Begegnungen zwischen diesen Gruppen fördern das Verständnis füreinander und tragen dazu bei, Vorurteile abzubauen. Gleichzeitig ist es wichtig, Diskriminierungserfahrungen und -strukturen in der Öffentlichkeit zu thematisieren, um Bewusstsein zu schaffen und Veränderungsprozesse anzustoßen.

Förderung des Austauschs zwischen Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte

Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte bieten eine wertvolle Gelegenheit, das gegenseitige Verständnis und den Respekt zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen zu fördern. Initiativen und Projekte, die diesen Austausch unterstützen, sollten verstärkt gefördert werden. Solche Begegnungen können in Form von lokalen Veranstaltungen, Festen, gemeinsamen Projekten oder Austauschprogrammen organisiert werden. Diese Plattformen schaffen Raum für persönliche Gespräche, die dazu beitragen, Vorurteile abzubauen und das Bewusstsein

für die Herausforderungen, denen Migrant*innen gegenüberstehen, zu stärken.

Förderung der öffentlichen Diskussion über Diskriminierung

Es ist von entscheidender Bedeutung, Diskriminierung offen und öffentlich zu thematisieren. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass Vorurteile gegenüber asiatischen Migrant*innen bestehen und die Diskriminierungserfahrungen der ersten Generation oft unzureichend in gesellschaftlichen Debatten berücksichtigt werden. Öffentlichkeitskampagnen, mediale Diskussionen und Beiträge in sozialen Netzwerken können dazu beitragen, das Bewusstsein für diese Problematik zu schärfen und die Notwendigkeit von Gegenmaßnahmen hervorzuheben.

Besonders wichtig ist es, asiatische Migrant*innen der ersten Generation aktiv in diese Diskussionen einzubeziehen. Dabei stellen Sprachbarrieren, mangelndes Vertrauen in Institutionen oder die Angst vor negativen Konsequenzen oft Hindernisse dar, die eine Beteiligung erschweren. Dennoch ist es essenziell, ihre Perspektiven sichtbar zu machen und ihre Stimmen hörbar werden zu lassen.

Durch gezielte Maßnahmen, die sowohl Begegnungen zwischen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen als auch öffentliche Diskurse fördern, kann eine diskriminierungsfreie Gesellschaft entstehen. Eine Gesellschaft, in der alle Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft – respektiert, anerkannt und gehört werden.

4.5 Förderung der Partizipation von Migrant*innen der ersten

Generation zur Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass Migrant*innen der ersten Generation im Vergleich zur befragten zweiten Generation und zu Menschen ohne Migrationshintergrund ein besonders niedriges Zugehörigkeitsgefühl zur deutschen Gesellschaft empfinden. Dieses geringe Zugehörigkeitsgefühl könnte darauf hinweisen, dass sie in wichtigen gesellschaftlichen und politischen Entscheidungsprozessen nicht ausreichend vertreten oder berücksichtigt werden. Mangelnde Partizipationsmöglichkeiten sowie strukturelle Barrieren spielen hierbei eine wesentliche Rolle.

Herausforderung: Integrationsdruck und Zugehörigkeitsgefühl

Menschen, die in Ländern sozialisiert sind, die stark von den Werten des Konfuzianismus und Buddhismus geprägt sind, legen großen Wert auf gesellschaftliche Harmonie und das Vermeiden von Konflikten. Diese soziokulturellen Einflüsse fördern eine hohe Anpassungsfähigkeit und die Neigung, Herausforderungen wie Diskriminierung intern zu verarbeiten, anstatt aktiv Veränderungen im Umfeld einzufordern (Weisz, 1990). Migrant*innen der ersten Generation bringen oft Werte und Normen aus ihren Herkunftskulturen mit, die ihre Vorstellungen von sozialem Zusammenleben und gesellschaftlicher Ordnung prägen. Doch unter den Bedingungen der Migration stehen sie vor neuen gesellschaftlichen Erwartungen, die häufig im Widerspruch zu ihren bisherigen Erfahrungen und Überzeugungen stehen. Dieser Konflikt zwischen den mitgebrachten Werten und den An-

forderungen des Aufnahmelandes kann innere Spannungen erzeugen und den Anpassungsdruck zusätzlich erhöhen (Dietzel-Papakyriakou, 2012; Foroutan, 2021). Das Streben nach Harmonie und die Vermeidung von Auseinandersetzungen führen bei vielen Migrant*innen der ersten Generation zu einem hohen Integrations- und Assimilationsdruck (Kim, 2019). Sie passen ihr Verhalten oft an die gesellschaftlichen Erwartungen an, in der Hoffnung, anerkannt zu werden. Doch diese Anpassung kann das Selbstwertgefühl und Zugehörigkeitsgefühl schwächen, da sie sich häufig nie vollständig als Teil der Gesellschaft wahrgenommen fühlen. Zudem kann das Harmonieprinzip dazu führen, dass Rassismuserfahrungen heruntergespielt oder verdrängt werden, um Konflikte zu vermeiden. Diese unverarbeiteten Erfahrungen verstärken jedoch soziale Isolation und erschweren die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (Nan, 2024).

Um das Zugehörigkeitsgefühl der ersten Generation zu stärken, ist es entscheidend, ihnen Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung und Teilhabe zu eröffnen. Ihre Perspektiven in Entscheidungsprozesse einzubringen, fördert nicht nur ihre Anerkennung und Wertschätzung, sondern stärkt auch ihre Verbindung zur Gesellschaft.

Teilhabe stärken: Politische und zivilgesellschaftliche Partizipation der ersten Generation fördern

Die Stärkung der politischen und zivilgesellschaftlichen Teilhabe von Migrant*innen der ersten Generation ist ein zentraler Schritt, um ihre gesellschaftliche Teilhabe und ihr Zugehörigkeitsgefühl zu fördern. Ein wichtiger Ansatzpunkt ist

die Verbesserung ihrer politischen Repräsentation. Migrant*innen der ersten Generation sollten ermutigt und unterstützt werden, aktiv an politischen Prozessen teilzunehmen – sei es durch Wahlen, die Mitarbeit in politischen Parteien oder die Kandidatur für öffentliche Ämter. Initiativen, die asiatische Migrant*innen über ihre politischen Rechte informieren und zur politischen Partizipation befähigen, spielen hierbei eine entscheidende Rolle. Sie erhöhen nicht nur die Sichtbarkeit und den Einfluss dieser Gruppe auf gesellschaftliche Entscheidungen, sondern stärken auch das Selbstwertgefühl der Betroffenen. Indem ihre Rolle in der Gesellschaft und ihr Beitrag zur Gestaltung der Zukunft anerkannt wird, erfahren sie Wertschätzung und Unterstützung (Aumüller, 2018; GePGeMi e.V., 2020-2025; Wilmes, 2018).

Neben der politischen Teilhabe ist auch die Einbindung in zivilgesellschaftliche und institutionelle Entscheidungsprozesse von großer Bedeutung. Migrant*innen der ersten Generation sollten verstärkt in Gremien, Ausschüssen und Beratungsstellen vertreten sein, die über zentrale Themen wie Bildung, Gesundheit, Arbeitsmarkt oder soziale Teilhabe entscheiden (Foroutan, 2019). Um dies zu erreichen, sind Plattformen und Mechanismen erforderlich, die ihnen die aktive Teilnahme ermöglichen und ihre Perspektiven berücksichtigen. Die Förderung der Partizipation von Migrant*innen der ersten Generation schafft nicht nur Raum für gerechtere und inklusivere Entscheidungen, sondern trägt auch zu einer diskriminierungsfreien Gesellschaft bei. Eine Gesellschaft, in der alle Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft – gehört, einbezogen und wertgeschätzt werden, stärkt das Zugehörigkeitsgefühl und bietet die Grundlage für eine gemeinsame Zukunft.

Literaturverzeichnis



- **Abed, N. A. A., Hickman, L., Jackson, D., Digiacomo, M. & Davidson, P. M. (2014).** Older Arab migrants in Australia: between the hammer of prejudice and the anvil of social isolation. *Contemporary Nurse*, 46(2), 259–262. <https://doi.org/10.5172/conu.2014.46.2.259>
- **Al Abed, N. A., Davidson, P. M. & Hickman, L. D. (2014).** Healthcare needs of older Arab migrants: a systematic review. *Journal of Clinical Nursing*, 23(13-14), 1770–1784. <https://doi.org/10.1111/jocn.12476>
- **Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. (2024).** *Statistisches Informationssystem Berlin Brandenburg (StatIS-BBB)*. Verfügbar unter: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/datenbank/inhalt-datenbank.asp>
- **Anderson, K. F. & Finch, J. K. (2017).** The Role of Racial Microaggressions, Stress, and Acculturation in Understanding Latino Health Outcomes in the USA. *Race and Social Problems*, 9(3), 218–233. <https://doi.org/10.1007/s12552-017-9212-2>
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2020).** *Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Corona-Krise*. Berlin. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Dokumente_ohne_anzeige_in_Publikationen/20200504_Infopapier_zu_Coronakrise.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- **Antonovsky, A. (1987).** *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well* (The Jossey-Bass health series, 1. ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- **Aumüller, J. (2018).** Die kommunale Integration von Flüchtlingen. In F. Gesemann (Hrsg.), *Handbuch Lokale Integrationspolitik* (S. 173–198). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13409-9_8
- **Babitsch, B., Lampert, T., Müters, S. & Morfeld, M. (2009).** Ungleiche Gesundheitschancen bei Erwachsenen: Zusammenhänge und mögliche Erklärungsansätze. In M. Richter & K. Hurrelmann (Hrsg.), *Gesundheitliche Ungleichheit. Grundlagen, Probleme, Perspektiven* (2., aktualisierte Aufl., S. 231–251). Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91643-9_13
- **Barnes, L. L., Mendes De Leon, C. F., Bienias, J. L. & Evans, D. A. (2004).** A longitudinal study of black-white differences in social resources. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 59(3), S146-53. <https://doi.org/10.1093/geronb/59.3.s146>
- **Barnes, L. L., Mendes De Leon, C. F., Wilson, R. S., Bienias, J. L., Bennett, D. A. & Evans, D. A. (2004).** Racial differences in perceived discrimination in a community population of older blacks and whites. *Journal of Aging and Health*, 16(3), 315–337. <https://doi.org/10.1177/0898264304264202>
- **Barrie, C. (2020).** Searching Racism after George Floyd. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 6, 237802312097150. <https://doi.org/10.1177/2378023120971507>
- **Barth, L., Kaiser, P., Tuncel-Langbehn, G., Ruettner, B. & Goetzmann, L. (2023).** The Inner and the Outer Foreign Territory— A Qualitative Study Measuring Ambiguity Tolerance Within Young Muslims Living in Germany. *Journal of International Migration and Integration*, 24(2), 507–525. <https://doi.org/10.1007/s12134-022-00956-z>
- **Deutsches Zentrum für Integrations und Migrationsforschung. (2023).** *Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors : NaDiRa-Berich 2023*. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM.
- **Devakumar, D., Shannon, G., Bhopal, S. S. & Abubakar, I. (2020).** Racism and discrimination in COVID-19 responses. *Lancet (London, England)*, 395(10231), 1194. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30792-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30792-3)
- **Dietzel-Papakyriakou, M. (2012).** Ein Blick zurück nach vorn: Zwei Jahrzehnte Forschung zu älteren Migrantinnen und Migranten. In H. Baykara-Krumme, P. Schimany & A. Motel-Klingebiel (Hrsg.), *Viele Welten des Alterns. Ältere Migranten im alternden Deutschland* (Alter(n) und Gesellschaft, Bd. 22, S. 437–447). Wiesbaden: Springer VS.
- **El-Mafaalani, A., Waleciak, J. & Weitzel, G. (2017).** Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung. In A. Scherr, A. e. Mafaalani & E. G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (Springer Reference Sozialwissenschaften, S. 173–189). Wiesbaden: Springer VS.

- **Foroutan, N. (2019).** *Die postmigrantische Gesellschaft. Ein Versprechen der pluralen Demokratie* (X-Texte zu Kultur und Gesellschaft). Bielefeld: Transcript.
- **Foroutan, N. (2021).** Hybride Identitäten in der postmigrantischen Gesellschaft. In H.-H. Uslucan & H. U. Brinkmann (Hrsg.), *DABEISEIN UND DAZUGEHÖREN. Integration in Deutschland* (S. 51–74) [S.l.]: Vs Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-658-33785-8_3
- **Fuchs, M. (2015).** I Ältere Personen mit Migrationserfahrung. In M. Fuchs (Hrsg.), *Migration, Alter, Identität. Zur Selbstbeschreibung älterer Menschen mit Einwanderungsgeschichte* (Springer VS research, S. 15–67). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08301-4_2
- **Gesellschaft für psychosoziale Gesundheitsförderung bei Migrant*innen. (2019).** *Ergebnisse der Umfrage zu Diskriminierungserfahrung von Menschen mit asiatischem Migrationshintergrund und Vorurteile.* Verfügbar unter: <https://www.gemi-berlin.de/forschung/ergebnisse-der-umfrage-stilbruch-2019/>
- **Gesellschaft für psychosoziale Gesundheitsförderung bei Migrant*innen. (2020a).** *Abstand halten! Vorurteile meiden!* Verfügbar unter: <https://www.gemi-berlin.de/aktivitaeten/projekt-abstand-halten-vorurteile-meiden-2020/>
- **Gesellschaft für psychosoziale Gesundheitsförderung bei Migrant*innen. (2020b).** *Diskriminierende und rassistische Vorfälle gegen Asiaten*, GePGeMi e.V. Verfügbar unter: <https://www.gemi-berlin.de/aktivitaeten/diskriminierende-und-rassistische-vorfaelle-gegen-asiaten/>
- **Gesellschaft für psychosoziale Gesundheitsförderung bei Migrant*innen. (2020c).** *Photovoice: Begegnen und Verstehen. im Rahmen des Projekts "Asiat*innen Aktiv: für ein Leben ohne Diskriminierung."* Verfügbar unter: <https://www.gemi-berlin.de/aktivitaeten/projekt-stilbruch-empowern-begegnen-und-verstehen-2020/photovoice-begegnen-und-verstehen/>
- **Gesellschaft für psychosoziale Gesundheitsförderung bei Migrant*innen. (2020-2025).** *Projekt: Werkstatt zur politischen Partizipation im Alter mit Migrationsgeschichte. im Rahmen des Berliner Partizipationsprogramms.* Verfügbar unter: <https://www.werkstatt-pol-partizipation.de/%C3%BCber-projekt>
- **Gesellschaft für psychosoziale Gesundheitsförderung bei Migrant*innen. (2021-2024).** *Projekt: Asiat*innen aktiv: für ein Leben ohne Diskriminierung. im Rahmen des Bundesprogramms Demokratie leben.* Verfügbar unter: <https://www.gemi-berlin.de/aktuelle-projekte-1/asiat-innen-aktiv-f%C3%BCr-ein-leben-ohne-diskriminierung/>
- **Gesellschaft für psychosoziale Gesundheitsförderung bei Migrant*innen. (2024).** *Handbuch zum Empowerment-Workshop für Multiplikator*innen der asiatisch-migrantischen Communities der ersten Generation* (1. Aufl.). Berlin: GePGeMi e.V.
- **Hansen, N. (2009).** Die Verarbeitung von Diskriminierung. In K. J. Jonas & A. Beelmann (Hrsg.), *Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven* (S. 155–170). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- **Hunkler, C. (2014).** *Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System* (Research). Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-05494-6>
- **Kajikhina, K. & Schumann, M. (2021).** Akkulturation und Diskriminierung : Fallstricke und Potenziale zweier Konzepte in der Gesundheitsforschung. In H. Zeeb & J. Spallek (Hrsg.), *Handbuch Migration und Gesundheit. Grundlagen, Perspektiven und Strategien* (1. Auflage, S. 133–146). Bern: Hogrefe.
- **Karlsen, S. & Nazroo, J. Y. (2002).** Relation between racial discrimination, social class, and health among ethnic minority groups. *American Journal of Public Health*, 92(4), 624–631. <https://doi.org/10.2105/ajph.92.4.624>
- **Kim, M. S. (2019).** Herausforderungen von südkoreanischen Müttern in Bezug auf die Kindererziehung. *Migration und Soziale Arbeit*, 3, 276–283.
- **Kim, M. S. (2020).** Unsichtbare Migrantinnen und Migranten. erste Einwanderergeneration aus asiatischen Ländern: Altersbilder, Pflegevorstellungen und Inanspruchnahme-Barrieren. In L. Schenk & M. Habermann (Hrsg.), *Migration und Alter* (Praxiswissen Gerontologie und Geriatrie kompakt, S. 47–56). De Gruyter.

- **Kim, M. S. (2025).** *Teilhabe, ältere Migrant*innen und Rassismuserfahrungen. Expertise zum Neunten Altersbericht der Bundesregierung.* Herausgegeben von S. Migala, C. Hagen und F. Berner. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen. Verfügbar unter: www.neunter-altersbericht.de/expertisen
- **Kipgen, N. (2020).** COVID-19 Pandemic and Racism in the United States and India. *Economic & Political Weekly*, (23), 21–31. Verfügbar unter: <https://www.epw.in/journal/2020/23/commentary/covid-19-pandemic-and-racism-united-states-and.html>
- **Kruse, A. & Schmitt, E. (2016).** Soziale Ungleichheit, Gesundheit und Pflege im höheren Lebensalter. *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz* [Social inequality, health and nursing care in old age], 59(2), 252–258. <https://doi.org/10.1007/s00103-015-2285-4>
- **Li, G. (Ed.). (2008).** *Model minority myth revisited. An interdisciplinary approach to demystifying Asian American educational experiences* (Chinese American Educational Research and Development Association book series). Charlotte, NC: IAP.
- **Merz, E.-M., Ozeke-Kocabas, E., Oort, F. J. & Schuengel, C. (2009).** Intergenerational family solidarity: value differences between immigrant groups and generations. *Journal of Family Psychology : JFP : Journal of the Division of Family Psychology of the American Psychological Association (Division 43)*, 23(3), 291–300. <https://doi.org/10.1037/a0015819>
- **MORIARTY, J. O. & Butt, J. (2004).** Inequalities in quality of life among older people from different ethnic groups. *Ageing and Society*, 24(5), 729–753. <https://doi.org/10.1017/S0144686X04002521>
- Nan, H. (2024, 26. April). Man will integriert sein. Im chinesischen Denken gilt Harmonie als wichtiges Prinzip. Rassismuserfahrungen werden in der chinesischen Community darum gern bewusst ausgeblendet. *TAZ*. Verfügbar unter: <https://taz.de/Haifen-Nan-zu-chinesischer-Community!/6001286/>
- **Pachner, T. M., Schuman, D. L. & Parekh, R. M. (2021).** Older Congolese Refugees' Resettlement Challenges in the U.S.: A Bioecological Convoy Model. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 19(4), 393–406. <https://doi.org/10.1080/15562948.2020.1821420>
- **Paradies, Y. (2006).** A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. *International Journal of Epidemiology*, 35(4), 888–901. <https://doi.org/10.1093/ije/dyl056>
- **Pattillo, M., Stieglitz, S., Angoumis, K. & Gottlieb, N. (2023).** *Racism against migrants in healthcare in Europe: a scoping review.* <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3066234/v1>
- **Peters, R. M. (2004).** Racism and hypertension among African Americans. *Western Journal of Nursing Research*, 26(6), 612–631. <https://doi.org/10.1177/0193945904265816>
- **Pitcan, M., Park-Taylor, J. & Hayslett, J. (2018).** Black Men and Racial Microaggressions at Work. *The Career Development Quarterly*, 66(4), 300–314. <https://doi.org/10.1002/cdq.12152>
- **Poon, O., Squire, D., Kodama, C., Byrd, A., Chan, J., Manzano, L. et al. (2016).** A Critical Review of the Model Minority Myth in Selected Literature on Asian Americans and Pacific Islanders in Higher Education. *Review of Educational Research*, 86(2), 469–502. <https://doi.org/10.3102/0034654315612205>
- **Scherr, A. (2015).** *Diskriminierung in der Beruflichen Bildung. Wie Migrantische Jugendliche Bei der Lehrstellenvergabe Benachteiligt Werden* (Bildung und Gesellschaft Ser). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Verfügbar unter: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=2095607>
- **Schmitz, A. (2019).** Gesundheitliche Ungleichheiten im Alter : Theoretische Perspektiven und methodische Herausforderungen. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* [Health inequalities in old age : Theoretical perspectives and methodological challenges], 52(2), 116–121. <https://doi.org/10.1007/s00391-019-01518-2>
- **Stancil, T. R., Hertz-Picciotto, I., Schramm, M. & Watt-Morse, M. (2000).** Stress and pregnancy among African-American women. *Paediatric and Perinatal Epidemiology*, 14(2), 127–135. <https://doi.org/10.1046/j.1365-3016.2000.00257.x>
- **Statistisches Bundesamt. (2024).** *Bevölkerung in Privathaushalten 2022 nach Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2023.* Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-alter.html>

- **Steffen, P. R., McNeilly, M., Anderson, N. & Sherwood, A. (2003).** Effects of perceived racism and anger inhibition on ambulatory blood pressure in African Americans. *Psychosomatic Medicine*, 65(5), 746–750. <https://doi.org/10.1097/01.psy.0000079380.95903.78>
- **Steinbach, A. (2018).** Older Migrants in Germany. *Journal of Population Ageing*, 11(3), 285–306. <https://doi.org/10.1007/s12062-017-9183-5>
- **Suda, K. & Köhler, J. (2024).** *Antiasiatischer Rassismus in Zeiten der Pandemie. Hintergründe, Kontexte und empirische Ergebnisse (NaDiRa-Fokusbericht 2024)*. Berlin. Verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-6052.pdf
- **Sun, J. & Wang, X. (2010).** Value differences between generations in China: a study in Shanghai. *Journal of Youth Studies*, 13(1), 65–81. <https://doi.org/10.1080/13676260903173462>
- **Van der Gref, S. & Droogleever Fortuijn, J. (2017).** Multiple disadvantage of older migrants and native Dutch older adults in deprived neighbourhoods in Amsterdam, the Netherlands: a life course perspective. *GeoJournal*, 82(3), 415–432. <https://doi.org/10.1007/s10708-015-9691-x>
- **Vang, Z. M. & Chang, Y. (2019).** Immigrants' Experiences of Everyday Discrimination in Canada: Unpacking the Contributions of Assimilation, Race, and Early Socialization. *International Migration Review*, 53(2), 602–631. <https://doi.org/10.1177/0197918318764871>
- **Vries, H. de (2022).** Tolerance of Ambiguity. In V. P. Glăveanu (Hrsg.), *The Palgrave Encyclopedia of the Possible* (S. 1654–1669). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-90913-0_173
- **Weisz, J. R. (1990).** Development of control-related beliefs, goals, and styles in childhood and adolescence. A clinical perspective. *Self-directedness: Cause and effects throughout the life course*, 103–145.
- **Wilmes, B. (2018).** Politische Partizipation von Migrantinnen und Migranten. *Bundeszentrale für politische Bildung*. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/dossier-migration/247685/politische-partizipation-von-migrantinnen-und-migranten/>
- **World, Health Organization. (2020).** *WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard*, WHO.
- **WU, Z. & PENNING, M. (2015).** Immigration and loneliness in later life. *Ageing and Society*, 35(1), 64–95. <https://doi.org/10.1017/S0144686X13000470>

Abbildungsverzeichnis



Abbildung 1. Bevölkerung mit Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt, 2024)	11
Abbildung 2. Überblick über die Umfragen von GePGeMi e.V.	19
Abbildung 3. Geschlechterverteilung der Befragten.....	23
Abbildung 4. Erwerbstätigkeit der Befragten	24
Abbildung 5. Migrationshintergrund der Befragten	24
Abbildung 6. Einwanderungshintergrund der Befragten, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind	25
Abbildung 7. Einwanderungsgeneration der eingewanderten Befragten	25
Abbildung 8. Überblick: Teilnehmer*innen nach Generation und Migrationshintergrund	26
Abbildung 9. Diskriminierungserfahrungen unter den Befragten der ersten Generation.....	29
Abbildung 10. Diskriminierungserfahrungen unter den Befragten der zweiten Generation	31
Abbildung 11. Wahrgenommene Diskriminierungsgründe der Betroffenen im Vergleich der 1. und 2. Generation	32
Abbildung 12. Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen im Vergleich der 1. und 2. Generation	35
Abbildung 13. Arten der erlebten Diskriminierung im Vergleich der 1. und 2. Generation	38
Abbildung 14. Auswirkungen der Diskriminierung im Vergleich der 1. und 2. Generation	42
Abbildung 15. Reaktionen und Umgang mit Diskriminierung im Vergleich der 1. und 2. Generation	44
Abbildung 16. Reaktionen und Umgang mit Diskriminierung im Vergleich der 1. und 2. Generation	45
Abbildung 17. Nutzung von Unterstützungsangeboten nach Diskriminierung: Zustimmung oder Ablehnung der ersten Generation	47
Abbildung 18. Nutzung von Unterstützungsangeboten nach Diskriminierung: Zustimmung oder Ablehnung der zweiten Generation.....	47
Abbildung 19. Gründe für das Nicht-Inanspruchnehmen von Unterstützungsangeboten im Vergleich der 1. und 2. Generation.....	48
Abbildung 20. Vergleich der Zustimmung zur Diskriminierung asiatischer Migrant*innen: 1. Generation, 2. Generation und Menschen ohne Migrationshintergrund	50
Abbildung 21. Wahrnehmung rassistischer Beleidigungen gegenüber asiatischen Migrant*innen in Deutschland: Vergleich der 1. und 2. Generation sowie Menschen ohne Migrationshintergrund.....	52
Abbildung 22. Wahrnehmung der Veränderung von Diskriminierungserfahrungen asiatischer Migrant*innen nach der Corona-Pandemie: Vergleich der 1. und 2. Generation sowie Menschen ohne Migrationshintergrund.....	53
Abbildung 23. Wahrnehmung des Vorurteils: Asiatische Migrant*innen sind gut integriert – Vergleich der 1. und 2. Generation sowie Menschen ohne Migrationshintergrund.....	55
Abbildung 24. Wahrnehmung des Vorurteils: Asiatische Migrant*innen erfahren weniger Diskriminierung als andere Migrantengruppen – Vergleich der Meinungen der 1. und 2. Generation sowie Menschen ohne Migrationshintergrund.....	56
Abbildung 25. Zugehörigkeitsgefühl der Befragten zur deutschen Gesellschaft – Vergleich zwischen 1. und 2. Generation sowie Menschen ohne Migrationshintergrund	58

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar.
Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

Gefördert durch

BERLIN



Senatsverwaltung
für Arbeit, Soziales,
Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung

im Rahmen von

**DEMOKRATIE.
VIELFALT.
RESPEKT.**

Das Landesprogramm gegen
Rechtsextremismus, Rassismus
und Antisemitismus

Impressum

Herausgeber

GePGeMi e.V.

Gesellschaft für psychosoziale Gesundheitsförderung bei Migrant*innen

Schievelbeiner Str. 6

10439 Berlin

info@gemi-berlin.de

+49 030 2869 8795

www.gemi-berlin.de

Inhaltlich verantwortlich gemäß Presserecht

Dr. Min-Sung Kim, Vorstandsvorsitzender von GePGeMi e.V.

Verfasser

Dr. Min-Sung Kim von GePGeMi e.V.

Redaktionelle Mitarbeit

Jieun Park, GePGeMi e.V.

Gestaltung

Kahlo(Jieun Banpark) von GePGeMi e.V.

Illustration

Yeham Kim von GePGeMi e.V.

Mitarbeit bei organisatorischen Aufgaben

Kayoon Kim von GePGeMi e.V.

Minh Chau Hoang von GePGeMi e.V.

ISBN

978-3-00-080884-5

Die Umfrage wird im Rahmen des Projekts „Asiatinnen aktiv – für ein Leben ohne Diskriminierung!“ von GePGeMi e.V. durchgeführt und veröffentlicht. Das Projekt wurde von Mitte 2021 bis Ende 2024 als Modellprojekt im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und durch die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) kofinanziert.



Ein Projekt von



Gesellschaft
für psychosoziale Gesundheitsförderung
bei Migrant*innen in Berlin



Gesellschaft
für psychosoziale Gesundheitsförderung
bei Migrant*innen in Berlin



Asiat*innen aktiv
Für ein Leben ohne Diskriminierung