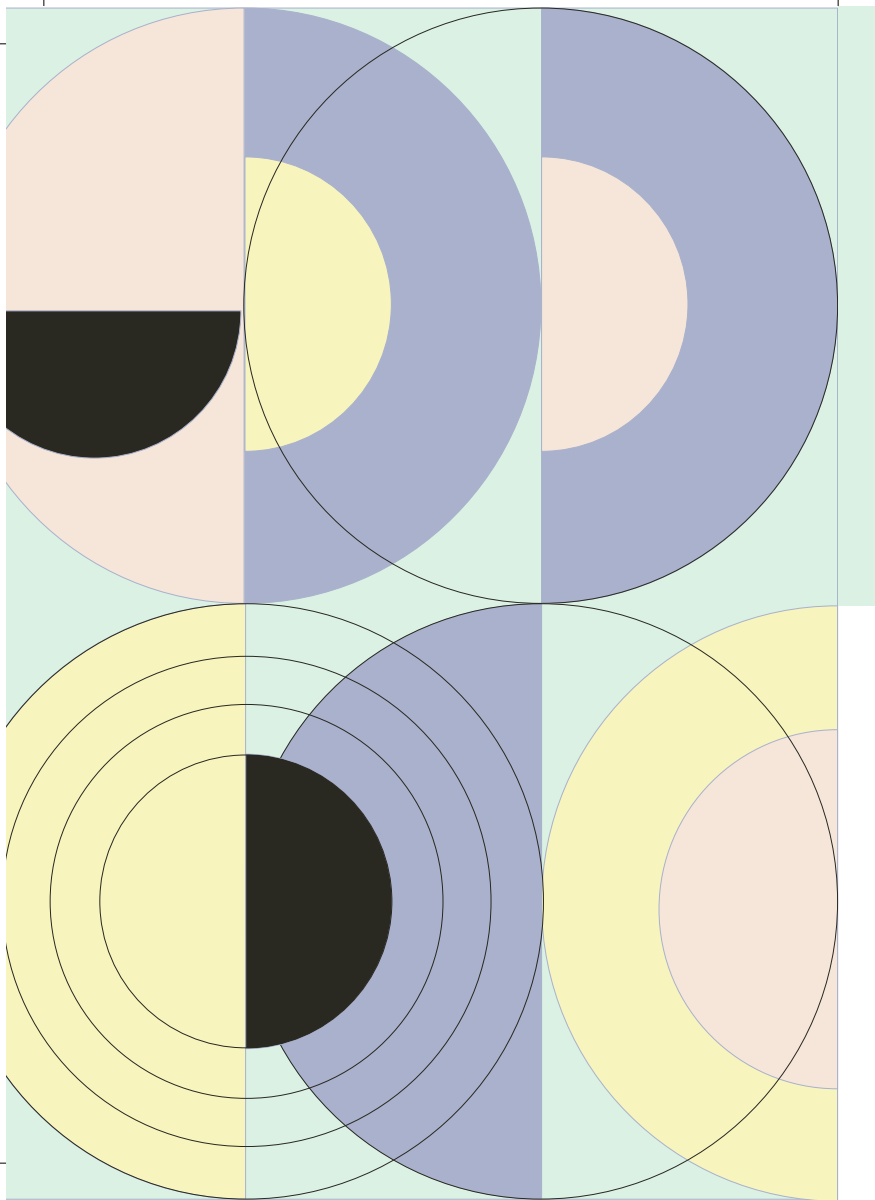


RASSISMUS BEDINGTER STRESS UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT



**Hinweise für Fachkräfte
und Multiplikator*innen**



Inhalt

- 2 — Vorwort
- 3 — Kleines Glossar großer Begriffe
- 6 — Was ist (rassismusbedingter) Stress?
- 8 — Wie hängen rassismusbedingter
Stress und (psychische) Gesundheit
zusammen?
- 12 — Reaktionen auf rassismusbedingten
Stress und Konsequenzen
- 15 — Verantwortung übernehmen
- 20 — Weitere Ressourcen
- 21 — Quellen

Vorwort

Bewusstsein für rassismusbedingten Stress schärfen

Rassismus macht krank. Wir erklären die Auswirkungen von rassismusbedingtem Stress und die Konsequenzen für die Gesundheit. Anschließend zeigen wir verschiedene Möglichkeiten der Verantwortungsübernahme auf.

Forschung und Erfahrungen

Studien zeigen, dass der durch Rassismus ausgelöste Stress stark krankheitsfördernd ist und sogar zu Traumatisierungen führen kann. Die Erfahrungsberichte unserer rassifizierten Klient*innen aus Beratung und Workshops entsprechen diesen Forschungsergebnissen.

Forderung nach Veränderung

Schlüsselinstitutionen aus der Psychologie haben sich für ihre Rolle in der Aufrechterhaltung rassistischer Diskriminierung entschuldigt¹, die gesundheitsschädlichen Folgen von Rassismus anerkannt und sich für den Abbau rassistischer Strukturen in Ausbildung, Forschung und Versorgung ausgesprochen^{1,2}.

Auch wir wünschen uns eine strukturelle Veränderung der Gesellschaft. Gemeinsam möchten wir die tiefgreifenden Auswirkungen von Rassismus auf Gesundheit und Wohlbefinden sichtbar machen und Handlungsmöglichkeiten für Fachkräfte und Multiplikator*innen vorschlagen. Diese Broschüre soll einen Beitrag dazu leisten.

Kleines Glossar großer Begriffe

Diskriminierung beschreibt die ungerechtfertigte Ausgrenzung, Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder wahrgenommenen Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen mit spezifischen Merkmalen. Die betreffenden Merkmale sind im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz § 1 der Bundesrepublik Deutschland festgelegt: „Rasse“, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung. Beispiele für Diskriminierung sind Jobausschreibungen mit Altersgrenzen oder die Kündigung wegen Schwangerschaft.³

Rassismus (nach Essed, 1992, S. 375) „ist eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertigere ‚Rassen‘ oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nichtmateriellen Ressourcen ausgeschlossen werden“⁴. „Rasse“ ist demnach ein soziales Konstrukt, das jedoch mit dem realen Zugang zu Ressourcen verknüpft ist und sowohl die Identität als auch die sozioökonomischen Möglichkeiten von Individuen bestimmt^{4, 5, 6}. Um den Prozess der Konstruktion zu verdeutlichen, wird in dieser Broschüre auch von Rassifizierung und rassifizierten Personen gesprochen.

Struktureller Rassismus beschreibt, wie Rassismus in unseren gesellschaftlichen Strukturen verankert ist und Einfluss auf Individuen und Institutionen nimmt. Am Beispiel des Gesundheitssystems⁷ zeigt er sich auf interpersoneller Ebene z. B. in respektlosem Verhalten des Personals gegenüber rassifizierten Patient*innen, auf institutioneller Ebene z. B. im Fehlen von systematischer Sprachmittlung und auf kultureller Ebene z. B. in rassistischen Annahmen und Glaubenssätzen (z. B. „Schwarze Menschen spüren weniger Schmerz“).

Schwarz und **weiß** bezeichnen keine realen Hautfarben, sondern beschreiben politische und soziale Konstruktionen, die mit gesellschaftlichen Positionen und damit einhergehenden Erfahrungen und Privilegien bzw. Benachteiligungen verbunden sind. Schwarz ist eine Selbstbezeichnung und wird großgeschrieben. *Weiß* ist keine Selbstbezeichnung. Der Begriff dient der Markierung einer vermeintlich neutralen Norm und wird als Analysekategorie in Rassismuskursen häufig kursiv und klein geschrieben⁸.

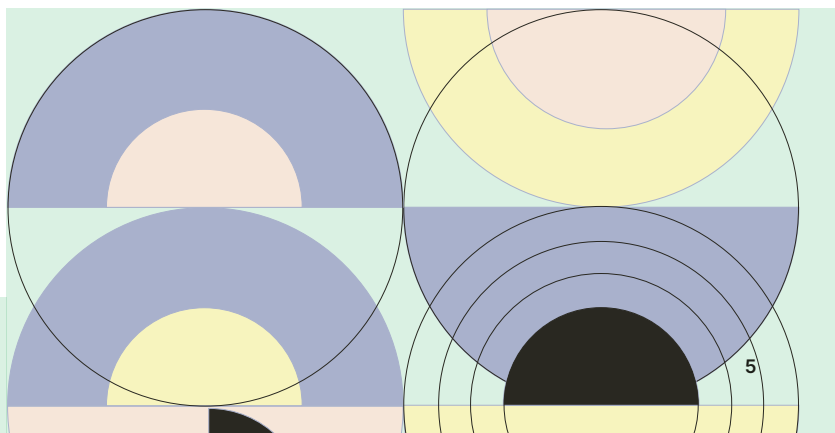
People of Color (PoC) ist genauso wie Schwarz eine politische Selbstbezeichnung von Menschen, die sich auf ihre Rassismuserfahrungen beziehen. Statt PoC wird manchmal auch das Akronym BIPOC (Black, Indigenous and People of Color) genutzt, mit dem Schwarze und indigene Identitäten explizit sichtbar gemacht werden sollen.

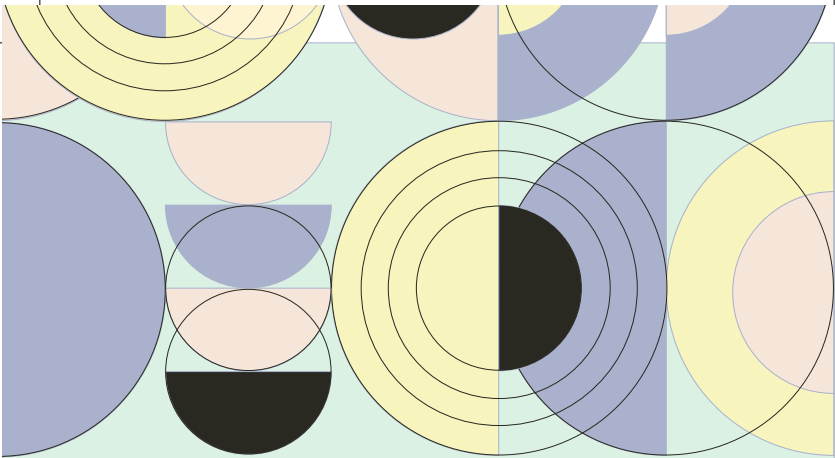
Intersektionalität (aus dem Engl., intersection - Kreuzung Schnittpunkt) bezieht sich auf das Zusammenwirken und die Wechselwirkungen von Diskriminierungssystemen wie Rassismus, Sexismus oder Klassismus. Das Konzept hat seinen Ursprung im Aktivismus US-amerikanischer Schwarzer (lesbischer) Feminist*innen, deren spezifische Diskriminierungserfahrungen weder in den Befreiungskämpfen Schwarzer Männer noch in den feministischen Anliegen *weißer* Frauen aus der Mittelschicht Platz fanden⁹. Der Begriff wurde von der Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw geprägt¹⁰. Der Kampf gegen Rassismus muss intersektional gedacht werden, wenn er wirklich nachhaltig gestaltet werden soll.



Weiterlesen zu diskriminierungssensibler Sprache:

- Sprachgebrauch rund um das Thema Migration und Gesundheit (RKI)
- Glossar der Neuen deutschen Medienmacher*innen





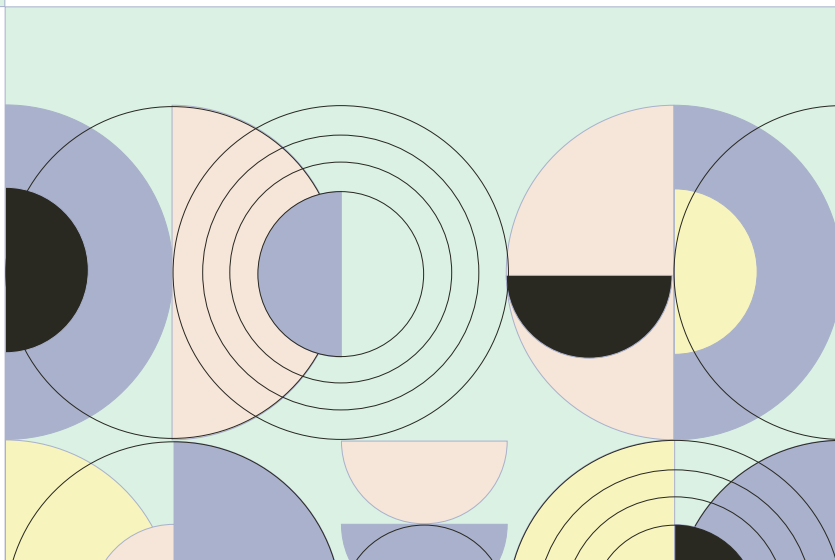
Was ist (rassismusbedingter) Stress?

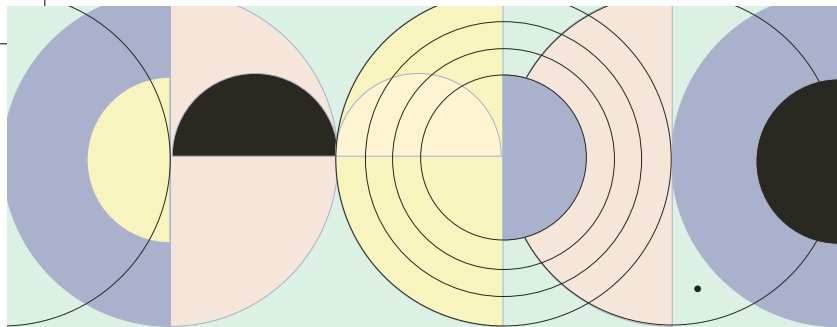
Stress ist eine psychische, körperliche oder verhaltensbezogene Reaktion eines Individuums auf Reize aus der Umwelt. Grundsätzlich ist eine Stressreaktion nicht per se negativ, denn sie dient dazu, die Leistungsfähigkeit des Menschen kurzfristig zu erhöhen. So kann der Körper in Gefahrensituationen in den Kampf- oder Fluchtmodus versetzt werden. Gesundheitsschädlich wird Stress dann, wenn im Anschluss an die stressauslösende Situation keine ausreichende Regeneration mehr stattfindet, oder wenn Personen Dauerstressoren ausgesetzt sind, denen sie sich nicht entziehen können. **Rassismus** kann und sollte als ein solcher **Dauerstressor** gesehen werden.



Zahlreiche Studien zeigen, dass das Erleben von Rassismus mit einer deutlich verminderten psychischen und körperlichen Gesundheit einhergeht. Als Vermittler dieses Zusammenhangs gelten Stressreaktionen, die durch die wiederkehrende Konfrontation mit (**Alltags-**)Rassismus entstehen.

Eine besondere Rolle spielen dabei sogenannte **rassistische Mikroaggressionen**¹¹. Gemeint sind kurze alltägliche, (non-)verbale Herabwürdigungen, Angriffe und Invalidierungen von rassifizierten Personen, die sowohl bewusst als auch unbewusst erfolgen können^{12,13}. Beispiele für Mikroaggressionen sind z. B. Fragen und Aussagen wie „Woher kommst du (wirklich)?“ oder „Du sprichst aber gut Deutsch.“, da sie soziale Ausschlüsse produzieren und die Zugehörigkeit (z. B. zur deutschen Gesellschaft) infrage stellen.





Wie hängen rassismusbedingter Stress und (psychische) Gesundheit zusammen?

Der durch die Konfrontation mit Rassismus entstehende Stress ist stark krankheitsfördernd und kann sogar zu Traumatisierungen führen^{6,14,15}. Dies wird u. a. auch im entwicklungspsychologischen „Model of Youth Racial Trauma“ beschrieben. Das Modell stellt dar, wie junge Menschen Rassismuserfahrungen verarbeiten, berücksichtigt dabei unterschiedliche Einflussfaktoren (historisches Trauma, Kontext von Familie und Gemeinschaft) und zeigt auf, welche traumafolgestörungsähnlichen Symptome in der Konsequenz auftreten können (siehe Abbildung)¹⁶.

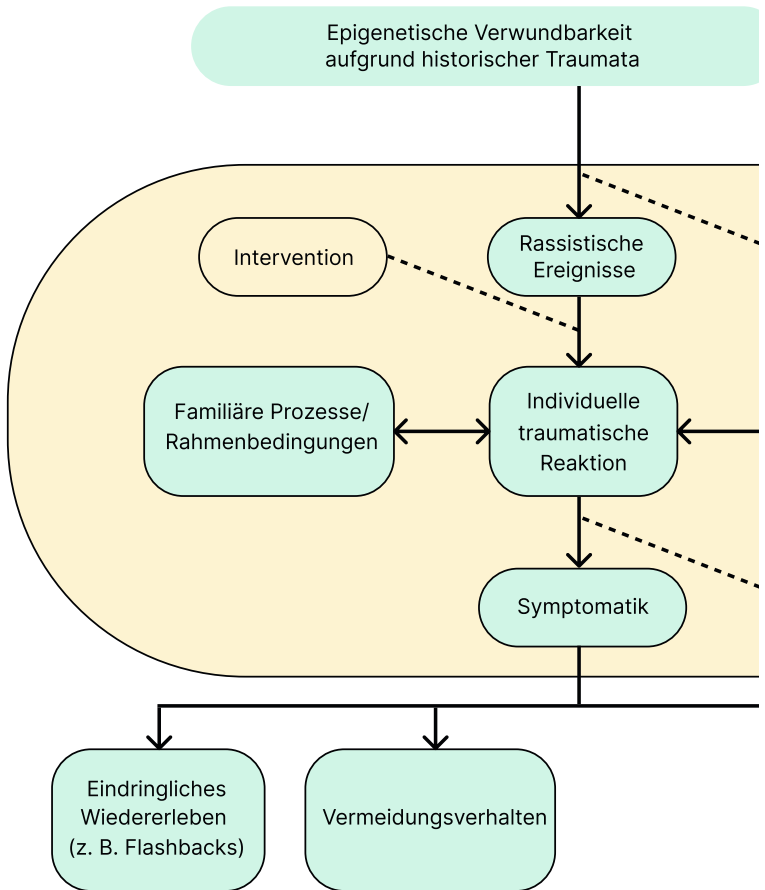
Neben der tatsächlichen Rassismuserfahrung kann sich auch bereits die Angst davor negativ auf die Gesundheit auswirken¹⁷. Rassismusbedingter Stress ist daher eine wichtige und ernstzunehmende Determinante von Gesundheit und Wohlbefinden.



Die Forschungslage in Deutschland zum Erleben von Rassismus und (psychischer) Gesundheit war lange Zeit dürrftig. Es gab lediglich Studien, die auf eine erhhte psychische Vulnerabilität und defizitäre Versorgung bei „Menschen mit Migrationshintergrund“ hinweisen. Diese heterogene Forschungskategorie ist jedoch ungeeignet, um Rassismus präzise zu erfassen. Warum? Sie umfasst einerseits Menschen mit Migrationshintergrund, die keine rassistische Diskriminierung erleben, und ignoriert andererseits die Erfahrungen rassifizierter Personen, die seit vielen Generationen in Deutschland leben und deshalb per Definition keinen Migrationshintergrund haben^{6,19}.

Berichte aus neueren Forschungsvorhaben wie dem Afro-zensus¹⁹ oder dem Nationalen Rassismus- und Diskriminierungsmonitor²⁰ zeigen, dass Rassismus

- die (psychische) Gesundheit negativ belastet,
- eine Hemmschwelle zur Nutzung von Gesundheitsversorgung darstellt und
- in der Gesundheitsversorgung (re)produziert wird.



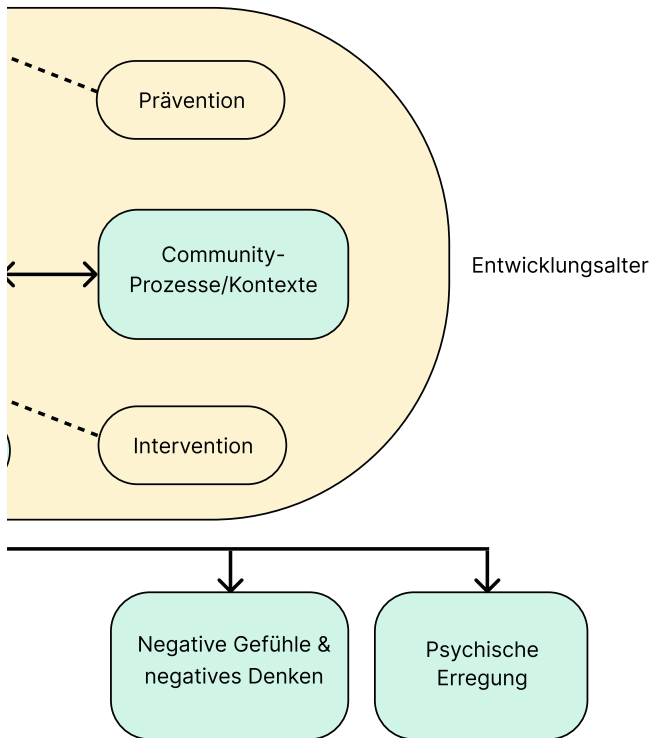


Abb.: Developmental and Ecological Model of Youth Racial Trauma
(Saleem, Anderson & Williams, 2020; eigene deutsche Übersetzung)

Reaktionen auf rassismusbedingten Stress und Konsequenzen

Unmittelbare Reaktionen¹⁸

- Angst
- Panik
- Belastung und Überforderung
- Wut
- Frust
- Aufgewühltsein
- Weinen
- Unsicherheit und Sprachlosigkeit

Konsequenzen auf körperlicher Ebene

- verminderte physische Gesundheit^{7, 21}
- (chronische) Schmerzen^{15, 19}
- (chronische) Erschöpfung (z. B. racial battle fatigue²²)
- Bluthochdruck^{23, 24}
- Schlafstörungen²⁵

„Als mein 9-jähriger Sohn erfuhr, dass die AfD kollektive Ausweisungen geplant hat, kam er, als ich ihn von der Grundschule abholte, weinend und sehr verängstigt angelaufen und sagte mir immer wieder: ‚Sie werden dich doch nicht aus dem Land werfen, oder?‘. Es brach mir das Herz, ihn so verängstigt zu sehen.“

„Der durch Rassismus verursachte Stress, unter dem ich als Gesundheitsfachkraft in Deutschland gelitten habe, hat unter anderem zu Autoimmunerkrankungen, Konzentrationsschwäche, Herzrasen, Angstanfällen, Gelenkschmerzen und Einschlafproblemen geführt.“

Konsequenzen auf psychischer Ebene

- verminderte psychische Gesundheit^{7, 21}
- Depressionen^{11, 21}
- Angststörungen^{11, 21}
- weitere Traumafolgestörungen^{6, 14, 15, 21}
- Dauerwachsamkeit und -anspannung¹⁸

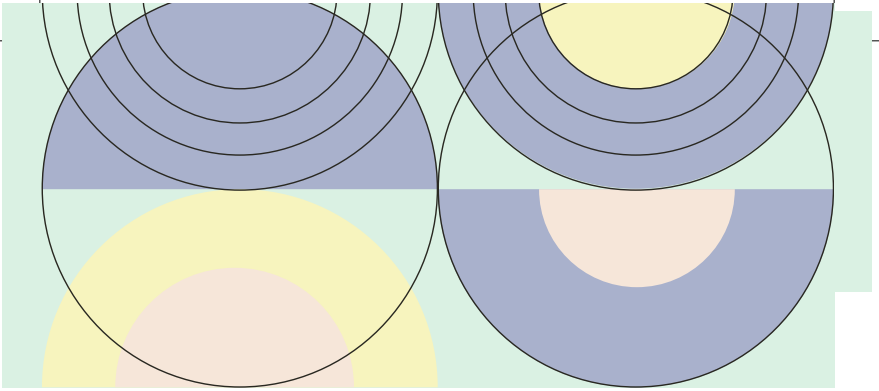
Konsequenzen auf sozialer Ebene^{18, 19}

- Vertrauensprobleme
- Isolation
- verminderte Beteiligung an gemeinschaftlichen Aktivitäten

*Bei den Zitaten handelt es sich um Aussagen von Workshop-Teilnehmenden und Klient*innen.

„Nach schrecklichen rassistischen Erfahrungen in Deutschland wurde bei mir eine posttraumatische Belastungsstörung diagnostiziert. Diese Störung macht mir das Leben ungemein schwer.“

„Ich war zu einer Party eingeladen, bei der ich wusste, dass ich die einzige sein würde, die ein Kopftuch trägt. Ich bedankte mich für die Einladung, gab ihr das Geschenk und ging. Aufgrund all meiner Erfahrungen seit meiner Ankunft in Deutschland wusste ich genau, dass, wenn ich bleiben würde, die Mikro-Aggressionen, die Vorurteile über meinen Glauben und der offene Rassismus beginnen würden.“



Möglicher Einfluss auf Familien

- Transgenerationale Weitergabe von rassismusbedingten Belastungen²⁶
- Eingeschränkte Elternfunktionen durch Belastung und daraus resultierende Rollenumkehr in Familien²⁶
- Generationenkonflikte^{26, 27}

Wir haben eine Broschüre mit Tipps, Übungen und Ressourcen verfasst, die Familien dabei unterstützen soll, mit rassismusbedingtem Stress umzugehen. Sie kann über diesen QR-Code heruntergeladen werden.

Wie Familien gut mit
**STRESS
DURCH
RASSISMUS**
umgehen können



Verantwortung übernehmen

Wir sind uns bewusst, dass viele Maßnahmen für ein gerechteres, diskriminierungssensibles und intersektional informiertes Miteinander nicht allein von Individuen umgesetzt werden können, sondern Anstrengungen auf institutioneller und struktureller Ebene erfordern.

Beispiele im Bereich Bildung und Gesundheit sind etwa die notwendige Einführung von systematischer Sprachmittlung, der Abbau von Zugangshürden, die Integration von Diskriminierungs- und Rassismuskritik in den Lehrplänen relevanter Studiengänge sowie die Schaffung systematischer Beschwerdestrukturen und diversitätsfördernder Einstellungspraxen.

Gleichzeitig gibt es viele Handlungsmöglichkeiten für jede*n Einzelne*n.

● In der Interaktion mit Betroffenen

Betroffene stärken: Die Perspektiven der Betroffenen anerkennen und sie unterstützen. Dies bedeutet auch, individuelle Bedürfnisse zu respektieren und zu verstehen, dass nicht alle Betroffenen ihre Erfahrungen auf die gleiche Weise teilen möchten oder können.

Aktiv und empathisch zuhören, um die Erfahrungen der Betroffenen wirklich zu verstehen, ohne diese zu relativieren oder infrage zu stellen. Dabei ist es hilfreich, Abwehrreaktionen wie „Das war nicht meine Absicht...“ zu vermeiden.

Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Position und Privilegien: Sich bewusst machen, wie persönliche Privilegien die Machtdynamiken in Interaktionen beeinflussen können. Erkennen, dass die eigene gesellschaftliche Stellung den Zugang zu Ressourcen erleichtern kann, die für andere nicht zugänglich sind, und diese Ressourcen nach Möglichkeit teilen.

Aktives Eingreifen bei Rassismus und Diskriminierung: Vorfälle nicht ignorieren oder verharmlosen. Die diskriminierende Situation direkt ansprechen, klar benennen und kritisieren. Eine deutliche Intervention kann dazu beitragen, den Schaden zu begrenzen und zukünftige Vorfälle zu verhindern.

Netzwerke und Allianzen mit Betroffenen aufbauen: Langfristige Verbindungen zu Menschen schaffen, die von Rassismus betroffen sind. Dies kann durch Zusammenarbeit, ehrenamtliches Engagement, finanzielle Unterstützung oder gemeinsame Projekte erfolgen, die marginalisierte Stimmen und Anliegen stärken.

**Weiterlesen :**

- Rassismuskritische Haltung entwickeln
- Privilegien erkennen und Verantwortung übernehmen
- Bundesweite Anti-Rassismus-Trainings für *Weiß*e und Empowerment-Trainings für PoC

● Innerhalb meines Umfelds und meiner Organisation / als Fachkraft

Sensibilisierung im eigenen Umfeld: Kolleg*innen, Freund*innen und Familie über die Wichtigkeit einer rassismuskritischen Haltung und Lernmöglichkeiten informieren und Betroffene darin entlasten, ständig Aufklärungsarbeit leisten zu müssen.

Lern- und Diskussionsräume schaffen: Kritische Debatten über Rassismus und Intersektionalität im Team, im Familien- und Freund*innenkreis fördern, um eine Kultur des konstruktiven Hinterfragens zu etablieren und Bündnisse gegen Rassismus zu stärken.

Kontinuierliches Engagement für Fort- und Weiterbildungen: Teilnahme an Workshops, Seminaren und Schulungen zu Themen wie Rassismus, Vielfalt und Intersektionalität. Dies dient nicht nur der Erweiterung des eigenen Wissens, sondern auch dem Praktizieren einer rassismuskritischen Haltung.

Aktive Beteiligung an der Entwicklung rassismuskritischer Richtlinien: Innerhalb der Organisation vorschlagen, dass nicht nur Sanktionen gegen Rassismus etabliert werden, sondern auch präventive und sensibilisierende Maßnahmen.



Weiterlesen:

- Antirassismus-Toolbox für das Arbeitsumfeld
- Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung im Betrieb

● Als Führungskraft

Implementierung transparenter Beschwerdemöglichkeiten: Den Mitarbeitenden klar kommunizieren, wie und wo sie diskriminierendes Verhalten melden können. Deutlich über das Recht zur Beschwerde und zum Schutz vor Repressalien informieren.

Förderung einer rassismus- und diskriminierungskritischen Haltung: Sensibilisierungsprozesse für das Team fördern sowie regelmäßige Supervisionen mit Fokus auf Macht und Rassismuskritik anbieten. Regelmäßige Supervision hilft dabei, diskriminierende oder rassistische Praktiken im Arbeitsumfeld zu analysieren und zu bekämpfen.

Präventions- und Schutzmaßnahmen: Entwicklung und Implementierung von Strategien und internen Richtlinien zur Prävention und klaren Richtlinien gegen Diskriminierung und Rassismus. Dazu gehört auch sicherzustellen, dass es Verfahren gibt, um rassistisches Verhalten im Unternehmen angemessen zu adressieren.

Evaluation der Organisationsstruktur: Regelmäßige Analyse der Beschäftigtenstruktur, um die Repräsentation von rassifizierten, migrantischen und marginalisierten Menschen zu überprüfen. Eine systematische Erfassung kann helfen, strukturelle Ungleichheiten und potenzielle Verzerrungen sichtbar zu machen.

Förderung von Inklusion und Diversität: z. B. durch eine diversitätsfördernde Einstellungspraxis und das Mitdenken und Erfragen verschiedener Bedarfe von Arbeitnehmer*innen.

Prüfung von Stellenausschreibungen auf diskriminierende Inhalte: Sicherstellen, dass Stellenausschreibungen inklusiv formuliert sind. Die Texte sollten keine impliziten Ausschlüsse oder Vorurteile enthalten.



Weiterlesen:

- Rassismussensibilisierung für Fachkräfte
- Machtkritische Supervision
- Rassismuskritische Beratung für Organisationen, z. B. beim Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V. Leipzig

Weitere Ressourcen



Unter diesem QR-Code finden sich weitere Ressourcen in Form einer Sammlung von Videos zur persönlichen Weiterbildung und Methodenreadern für Fachkräfte und Multiplikator*innen.

Quellen

1. American Psychological Association (2021). *Apology to People of Color for APA's Role in Promoting, Perpetuating, and Failing to Challenge Racism, Racial Discrimination, and Human Hierarchy in U.S.* <https://www.apa.org/about/policy/racism-apology>.
2. DGPPN (2020). *Erklärung gegen Rassismus, Diskriminierung und Ausgrenzung*. <https://www.dgppn.de/presse/stellungnahmen/stellungnahmen-2020/rassismus.html>
3. *Diskriminierungsformen*. (o.J.). Antidiskriminierungsstelle. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html>
4. Essed, P. (1992). Multikulturalismus und kultureller Rassismus in den Niederlanden. In A. Kalpaka & N. Rätzkel (Hrsg.), *Rassismus und Migration in Europa. Beiträge des Kongresses „Migration und Rassismus in Europa“, Hamburg, 26. bis 30. September 1990*. Argument-Sonderband 201, Bd. 26. Argument Verlag.
5. Haslanger, S (2019). Tracing the Sociopolitical Reality of Race. In S. Haslanger (Hrsg.), *What Is Race?* (S. 4 – 37). Oxford University Press.
6. Yeboah, A. (2017). Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In K. Fereidooni & M. El (Hrsg.), *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 143–161). Springer VS.

7. Williams, D. R., Lawrence, J. A. & Davis, B. A. (2019). Racism and Health: Evidence and Needed Research. *Annual review of public health*, 40, 105–125. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040218-043750>
8. Scheerer, J. & Haruna, H. (2013, 31. Januar). *Über Schwarze Menschen in Deutschland berichten*. Isdonline. <https://isdonline.de/uber-schwarze-menschen-in-deutschland-berichten/>
9. Combahee River Collective (1979). A Black Feminist Statement. In Z. R. Eisenstein (Hrsg.), *Capitalist Patriarchy and the case for socialist feminism* (S. 362 – 372). Monthly Review Press.
10. Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989 (1), Article 8.
11. Carter, R. T. (2007). Racism and Psychological and Emotional Injury - Recognizing and Assessing Race-Based Traumatic Stress. *The Counseling Psychologist*, 35(1), 13–105. <https://doi.org/10.1177/0011000006292033>
12. Pierce, C. (1970). Offensive mechanisms. In F. Barbour F (Hrsg.), *In the Black Seventies* (S 265–282). Porter Sargent.
13. Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L. & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *The American psychologist*, 62(4), 271–286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>

14. Kilomba, G. (2008). *Plantation memories: episodes of everyday racism*. Unrast Verlag.
15. Sequeira, D. F. (2015). *Gefangen in der Gesellschaft - Alltagsrassismus in Deutschland: rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie*. Tectum Wissenschaftsverlag.
16. Saleem, F. T., Anderson, R. E., & Williams, M. (2020). Addressing the "myth" of racial trauma: Developmental and ecological considerations for youth of color. *Clinical child and family psychology review*, 23(1), 1-14. <https://doi.org/10.1007/s10567-019-00304-1>
17. Karlsen, S., & Nazroo, J. Y. (2004). Fear of racism and health. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 58(12), 1017-1018.
18. Khoury, D. (2023). *Rassismusbedingter Stress in Deutschland: Bewältigungsstrategien und Ressourcen aus der Sicht von Menschen mit Rassismuserfahrungen*. BestMasters. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
19. Aikins, M. A., Bremberger, T., Aikins, J. K., Gyamerah, D., & Yıldırım-Calıman, D. (2021). *Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland*. <https://afrozensus.de/>
20. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). (2023). *Rassismus und seine Symptome: Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors*. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

21. Paradies, Y., Ben, J., Denson, N., Elias, A., Priest, N., Pieterse, A., Gupta, A., Kelaher, M. & Gee, G. (2015). Racism as a Determinant of Health: A Systematic Review and Meta-Analysis. *PloS one*, 10(9), e0138511. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0138511>
22. Counselling Center Minnesota State University Mankato. (o.J.). *What is Racial Trauma?* <https://www.mnsu.edu/globalassets/counseling-center/media/racial-battle-fatigue.pdf>
23. Williams, D. R., & Neighbors, H. (2001). Racism, discrimination and hypertension: evidence and needed research. *Ethnicity & disease*, 11(4), 800-816.
24. Dolezsar, C. M., McGrath, J. J., Herzig, A. J., & Miller, S. B. (2014). Perceived racial discrimination and hypertension: a comprehensive systematic review. *Health Psychology*, 33(1), 20. <https://doi.org/10.1037/a0033718>
25. Slopen, N., Lewis, T. T., & Williams, D. R. (2016). Discrimination and sleep: a systematic review. *Sleep medicine*, 18, 88-95. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2015.01.012>
26. Dieterle, H. & Nicolai, M. (2024, 18. September). *Psychische Belastungen durch Rassismus im Kontext von Familien. Eindrücke im Rahmen des Forschungsprojekts „Rassistische Diskriminierung im Kontext psychischer Gesundheitsversorgung“* [Vortragsfolien]. Universitätsmedizin Mainz.
27. Greiner, V. W. (2024, 18. September). *Fachtagung migrantische Familien im Gesundheitswesen* [Vortragsfolien]. Maisha e.V., Afrikanische Frauen in Deutschland.

Impressum



Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung.

Haftungsausschluss

Die Hinweise in dieser Broschüre wurden nach bestem Wissen und Gewissen formuliert. Diese Handreichung ersetzt aber keine individuelle Beratung bzw. Behandlung. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Informationen übernehmen wir keine Gewähr. Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung der Fördermittelgeber*innen dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.

Herausgeber*in

Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V.,
Geschäfts- und Beratungsstelle Leipzig
Arndtstr. 63 (04275 Leipzig)
Tel. 0341 688 00 22 - leipzig@verband-binationaler.de
<https://binational-leipzig.de>

Entstanden im Projekt

„Gemeinsam für ein gesundes Leben (GgLiQ): Gesundheitsförderung mit und für Menschen mit Migrationshintergrund im Quartier“

In Kooperation mit Projekt KuGeL (DRK - Kreisverband Leipzig-Stadt e. V. und Gesundheitsamt der Stadt Leipzig)

Redaktion: Patiani Batchati und Nuria Silvestre (Verband binationaler),
Manuela Hübner (Gesundheitsamt)

Layout: Ahmet Erdem Şentürk (Verband binationaler)

Stand: 2. Auflage (April 2026)

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung der Fördermittelgeber*innen dar.
Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.



verband binationaler
familien und partnerschaften



KUGEL
KULTURSENSIBLE
GESUNDHEITSLÖSUNGEN
LEIPZIG



**Deutsches
Rotes
Kreuz**

DRK Kreisverband
Leipzig-Stadt e.V.



UKF
HAMBURG

Institut für
Medizinische Soziologie



BKK
Dachverband



IKK e.V.



KNAPPSCHAFT
für meine Gesundheit!



SVLFG



vdek
Die Ersatzkassen

SACHSEN



Der Druck dieser Broschüre wird
finanziert mit Steuermitteln auf
Grundlage des vom Sächsischen
Landtag beschlossenen Haushalts



**Stadt
Leipzig**

Unter diesem QR-Code kann die Broschüre
kostenlos heruntergeladen werden.

