

**Workshop 2:
Diskriminierung und Diversität im Öffentlichen
Gesundheitsdienst: Handlungsoptionen im Arbeitsalltag**

Arbeitsblatt 2

Rollenspiele

Autorin: Ewa Niedbała



**GESUND
HEITS
AMT FFM**

Inhaltsinformation: Der Inhalt dieses Arbeitsblatts könnte belastend sein, da in den Übungen Beispiele von diskriminierenden Äußerungen vorkommen. Bei Belastung gibt es die Option, an den Übungen nicht teilzunehmen.

Szenario 1: Kommentar im Kollegium

Situation: In der Teeküche sagt ein Kollege oder eine Kollegin scherzhaft über eine Patientin mit Hidjab:

„Bei der weiß man ja nicht mal, ob sie überhaupt Deutsch versteht – das wird wieder ein Drama.“

Rollen:

Kolleg*in mit diskriminierender Aussage

Mitarbeitende*r, der*die reagiert

Optional: dritte Person im Raum

Ziel:

Umgang mit diskriminierenden Kommentaren im Kollegium

Abgrenzung, ohne Eskalation

Szenario 2: Bürger*in äußert sich abwertend

Situation: Ein Bürger oder eine Bürgerin im Wartebereich sagt laut über eine andere Person mit Migrationsgeschichte:
„Die kommen doch nur her, um uns das Geld wegzunehmen.“

Rollen:

Bürger*in mit diskriminierender Aussage

Mitarbeitende*r, der*die reagiert

Optional: Beobachter*in

Ziel:

Deeskalation im direkten Bürger*innenkontakt

Haltung zeigen – auch als Amtsperson

Szenario 3: Patientin fühlt sich diskriminiert

Situation: Eine Patientin äußert sich nach einem Termin:
„Ich habe das Gefühl, ich werde hier schlechter behandelt, weil ich Schwarze bin.“

Rollen:

Patientin

Mitarbeiter*in

Optional: Beobachter*in

Ziel:

Umgang mit Vorwürfen/Erfahrungen von Diskriminierung
Zuhören, ernst nehmen, nicht defensiv reagieren

Szenario 4: Behinderung als „Belastung“

Situation: In einer internen Teambesprechung sagt eine Führungskraft:

„Die neue Kollegin mit Schwerbehinderung wird sicher langsamer arbeiten. Wir müssen das bei der Aufgabenverteilung bedenken.“

Rollen:

Führungskraft

Mitarbeitende*r, der/die widerspricht

Optional: Teammitglied als Beobachter*in

Ziel:

Sensibilität für diskriminierende Annahmen bei Führungskräften entwickeln, Umgang mit Hierarchie

Szenario 5: Transfeindliche Bemerkung

Situation: Ein*e Kolleg*in spricht über eine transgeschlechtliche Person im Wartebereich:

„Ich weiß nicht, ob ich sie oder ihn sagen soll – das ist doch alles Quatsch.“

Rollen:

Kolleg*in mit diskriminierender Aussage

Kolleg*in, der/die reagiert

Optional: Beobachter*in

Ziel:

Reaktion auf abwertende Sprache, Schutz marginalisierter Gruppen

Szenario 6: Bürger*in beschwert sich über „zu viele Ausländer“

Situation: Ein Bürger oder eine Bürgerin beschwert sich beim Empfang:

„Ich habe nichts gegen Ausländer, aber es sind nur noch Ausländer hier. Man fühlt sich fremd im eigenen Land.“

Rollen:

Bürger*in

Mitarbeiter*in

Optional: zuhörende Person

Ziel:

Grenzen setzen, Gespräch deeskalieren, Haltung bewahren

Szenario 7: Internes Bewerbungsverfahren

Situation: Eine Person of Color wird bei einer internen Stellenausschreibung übergangen. Eine*e Kolleg*in sagt hinter vorgehaltener Hand:

„Sie ist zwar nett, aber ich finde, sie passt nicht so ins Team.“

Rollen:

Kolleg*in mit diskriminierender Aussage

Mitarbeitende*r, der*die das gehört hat

Optional: Beobachter*in

Ziel:

Strukturelle Ausgrenzung erkennen, Alltagsrassismus ansprechen

Szenario 8: Sprachbarriere wird zur Ablehnung

Situation: Ein Bürger oder eine Bürgerin spricht kaum Deutsch.
Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin winkt ab:

„Wenn Sie kein Deutsch sprechen, kann ich Ihnen auch nicht helfen. Kommen Sie wieder, wenn jemand Sie begleiten kann.“

Rollen:

Mitarbeiter*in mit diskriminierender Aussage

Mitarbeiter*in, der*die reagiert

Optional: Bürger*in

Ziel:

Sprache als Zugang zur Teilhabe reflektieren, Barrierefreiheit

Szenario 9: Diskriminierung wegen Herkunft

Situation: In einer Fallbesprechung sagt ein Kollege:
„Kein Wunder, dass der Herr XY das Formular nicht versteht – bei dem Nachnamen kommt er bestimmt eh nicht von hier.“

Rollen:

Kolleg*in mit Aussage

Kolleg*in, der*die widerspricht

Optional: Beobachter*in

Ziel:

Sensibilität für Alltagsrassismus und Mikroaggressionen entwickeln

Übung in klarer, sachlicher Intervention

Szenario 10: Diskriminierung wegen Sprache

Situation: Ein*e Mitarbeiter*in sagt zu einem*r Bürger*in mit Akzent:

„Wenn Sie richtig Deutsch sprechen würden, ginge das alles viel schneller.“

Rollen:

Kolleg*in mit diskriminierender Aussage

Kolleg*in, der*die widerspricht

Optional: Bürger*in

Ziel:

Empathie fördern

Respektvollen Umgang mit Sprachbarrieren trainieren

Szenario 11: Diskriminierung wegen sozialem Status

Situation: Ein*e Kolleg*in sagt:

„Bei Hartz-IV-Empfängern wundert mich das Verhalten nicht – die kommen ja eh nur, wenn sie was wollen.“

Rollen:

Kolleg*in mit diskriminierender Aussage

Kolleg*in, der*die widerspricht

Optional: Beobachter*in

Ziel:

Professionalität und Respekt betonen

Szenario 12: Rassistische Verallgemeinerung bei der Fallbearbeitung

Situation: Ein Kollege sagt in einer Besprechung:
„Das ist wieder ein Fall aus der Unterkunft – da wohnen ja nur Afrikaner, da weiß man ja, wie das läuft.“

Rollen:

Kolleg*in mit diskriminierender Aussage

Kolleg*in, der*die widerspricht

Optional: Beobachter*in

Ziel:

Pauschalisierungen und strukturellen Rassismus benennen

Zivilcourage gegenüber Kolleg*innen stärken

Impressum

Herausgeber*innen:

Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung
Augustenburger Platz 1
13353 Berlin

www.empowerment.charite.de

&

Gesundheitsamt Frankfurt am Main
Breite Gasse 28
60313 Frankfurt am Main

Autorin: Ewa Niedbala

CC BY-ND 4.0



<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de>

Dieses Bildungsmaterial ist urheberrechtlich geschützt und – soweit nicht anders angegeben – lizenziert unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung-Keine Bearbeitung 4.0 International (CC BY-ND 4.0). Das bedeutet, dass es von allen interessierten Personen zu jedem Zweck ohne individuelle Zustimmung und kostenlos genutzt werden kann. Dies umfasst Kopien aller Art, jegliche digitale oder physische Weitergabe und Online-Stellung sowie das Teilen, ganz gleich, in welchem Medium oder auf welcher Plattform. Bei der Nutzung müssen zumindest die Hinweise auf Autor*in (wie oben angegeben) und Lizenz beibehalten werden. Nicht gestattet ist es, das Material in geänderter Form oder Fassung zu veröffentlichen und/oder mit der Öffentlichkeit zu teilen (ND=Keine Bearbeitung). Details ergeben sich aus dem Lizenztext, der abrufbar ist unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/legalcode.de>.

Von der ND-Einschränkung (ND = Keine Bearbeitung) ausgenommen (also ausdrücklich erlaubt) sind didaktische Änderungen im Rahmen der Verwendung im Unterricht. Darunter fallen insbesondere die Anpassung des Ablaufs von Übungen an die berufsspezifischen Anforderungen jeweiliger Zielgruppen (z.B. Medizinstudierende, Auszubildende zur Pflegefachperson etc.) und die Übertragung in einfache Sprache. Die Online-Stellung solcher Änderungen muss bei den Autor*innen angefragt werden.

Das Bildungsmaterial wurde entwickelt im Rahmen des Programms „Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengerechtigkeit in der Gesundheitsversorgung“, angesiedelt an die Charité – Universitätsmedizin, gefördert von der Stiftung Mercator.

Design & Layout: Thomas Kunicke

Erscheinungsjahr: 2025