

# Öffentliche Gesundheit und Diversität: Diversity und Diskriminierung im Arbeitsalltag

Für Mitarbeiter\*innen in Gesundheitsämtern /  
im Gesundheitsbereich

- 2 Tage, 9.00 – 16.00 Uhr -

**Moderationsleitfaden von**  
Ewa Niedbała



## Öffentliche Gesundheit durch Diversität - Diversity und Diskriminierung im Arbeitsalltag

### Über die Autorin:

Ewa Niedbala (Magister-Politikwissenschaftlerin) ist ausgebildete Diversity-Trainerin, Gestaltberaterin sowie Prozessbegleiterin. Sie verfügt über jahrzehntelange Erfahrung in der Konzeption und Umsetzung von Bildungsprojekten. Im Themenfeld Diversität, Interkulturalität und Anti-Diskriminierung gibt sie Fortbildungen für Mitarbeitende von Behörden, Krankenhäusern und Bildungseinrichtungen. Außerdem begleitet sie Teams und Führungskräfte im Bereich der interkulturellen und diversitätssensiblen Öffnung.

**Zielgruppe des Workshops:** Mitarbeiter\*innen im Gesundheitsbereich

### Übergeordnetes Ziel des Workshops:

Der Workshop bietet einen allgemein verständlichen und praxisbezogenen Einstieg in die Themen Diversität und Diskriminierung im Arbeitsalltag. Vorkenntnisse sind nicht erforderlich. Während der Fortbildung steht das Thema der Auseinandersetzung mit eigenen inneren Bildern im Mittelpunkt. Das soll das Bewusstsein über eigene Vorurteile und Stereotype schärfen und die Sensibilität im Umgang mit Verschiedenheit stärken. Es entsteht ein gemeinsamer Lernprozess darüber, welche Bedingungen in unserer pluralen Gesellschaft geschaffen werden müssen, um Vielfalt sichtbar werden zu lassen, ihr mit Wertschätzung zu begegnen und Diskriminierungserfahrungen zu minimieren.

Lehrpersonen sollten idealerweise Erfahrung in Diversitätsthemen sowie machtkritischer und rassismuskritischer Lehre mitbringen. Sie müssen rassistische Kommunikation erkennen, darauf angemessen reagieren und mit Widerständen konstruktiv umgehen können. Fehlende Vorerfahrungen können durch Fortbildungen wie Train-the-Trainer-Kurse, Anti-Bias-Trainings oder Critical-Whiteness-Seminare ausgeglichen werden. Bei geringer Vorerfahrung wird empfohlen, diesen Workshops im Co-Teaching durchzuführen – mit einem Team, das gesellschaftliche Vielfalt (z. B. Alter, Geschlechtsidentität, Rassismuserfahrung) abbildet. So fließen unterschiedliche Perspektiven in die Lehre ein.

**Lernziele:** Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über zentrale Begriffe zum Thema, wie Diversity und Diskriminierung, sowie über verschiedene Formen von Diskriminierung, mit dem Schwerpunkt auf Rassismus. Es wird ein Raum geschaffen, in dem die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, eine sensible Haltung im Umgang mit Vielfalt und diskriminierungskritische Perspektiven zu entwickeln und diese Haltung auch in ihrem Arbeitskontext anzuwenden.

**Teilnehmenden-Anzahl:** max. 20 Personen

**Format:** in Präsenz

**Dauer:** 2 Tage, 9.00-16 Uhr (16 Unterrichtseinheiten à 45 min.)

### Materialien für den Workshop

Zum Workshop gehörende Unterlagen neben diesem Moderationsleitfaden:

- 1 PowerPoint-Präsentation: PPT-Folien\_Workshop1\_Grundlagen.pptx

**Zusätzlich benötigtes Material:**

- PC / Laptop
- WLAN-Zugang
- Beamer
- Lautsprecher
- Flipchart mit ausreichend Flipchartpapier

**Moderationsmaterial:**

- Moderationskarten
- Eddings
- Kreppband
- Weiße A4-Blätter
- Malvorlagen
- Karten mit den Aufschriften „JA“ und „NEIN“
- Drei Karten mit den Überschriften:
  - „eine rassistische Diskriminierung“
  - „eine andere Diskriminierung“
  - „keine Diskriminierung“
- Stuhlkreis für die gesamte Gruppe

**Ablaufplan Tag 1**

Uhrzeit	Minuten	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
9.00-9.05 h	5 Min.	Begrüßung durch eine Leitungsperson vom Gesundheitsamt	Begrüßungsworte, um auf die Wichtigkeit des Themas im Arbeitsalltag hinzuweisen	Folie Nr. 1 Stuhlkreis
9.05-9.20 h	15 Min.	Teil 1: Willkommen	A. Vorstellung des*der Trainer*in, kurze Einführung zum Thema der Fortbildung und Programmvorstellung  B. Klärung der Umgangsregeln / Kommunikationsregeln miteinander	Folie Nr. 2 Stuhlkreis  A. Einführung separat beschrieben, siehe weiter unten  B. Klärung der Umgangsregeln separat beschrieben, siehe weiter unten
9.20-9.40 h	20 Min.	Teil 2: Kennenlernen	Namensrunde mit zusätzlichen Fragen	Folie Nr. 3 Stuhlkreis  Methode separat beschrieben, siehe weiter unten
9.40-10.20 h	40 Min.	Teil 3: Kennenlernen	Die Teilnehmenden stellen sich anhand der Fragen aus der Übung „Geschichte meines Namens“ vor.	Folie Nr. 4 Stuhlkreis  Methode separat beschrieben, siehe unten

Uhrzeit	Minuten	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
10.20-10.40 h	20 Min.	Teil 4: Umgang mit Namen im beruflichen Kontext	Diskussion und Buchvorstellung	Folie Nr. 5  Stuhlkreis  Methode und Buch separat beschrieben, siehe weiter unten
10.40-10.55 h	15 Min.	Pause		Folie Nr. 6
10.55-11.25 h	30 Min.	Teil 5: Innere Bilder / Vorurteile / Stereotype	Kurzspielfilm „Noch Fragen?“ wird gemeinsam angeschaut (ca. 7 Min.) und diskutiert	Folie Nr. 7  Stuhlkreis  Kurzspielfilm „Noch Fragen?“ <a href="https://www.youtube.com/watch?v=dXKvD9IPmgU">https://www.youtube.com/watch?v=dXKvD9IPmgU</a> WLAN, Lautsprecher, Stuhlkreis  Methode separat beschrieben, siehe weiter unten
11.25-12.00 h	35 Min.	Teil 6: Vorurteile, innere Bilder	Der Eisberg der Vielfalt	Folie Nr. 8  Weiße A4 Blätter und Stifte  Methode separat beschrieben, siehe weiter unten
12.00-12.15 h	15 Min.	Teil 7: Entstehung von inneren Bildern	Input - Vorstellung des Modells der „Inneren Landkarte von Bedeutungen“	Folie Nr. 9-10  Stuhlkreis  Modell separat beschrieben, siehe weiter unten
12.15-13.15 h	60 Min.	Mittagspause		Folie Nr. 11
13.15-13.35 h	20 Min.	Teil 8: Annäherung an die Definition von <i>Diversity</i>	Arbeit in Kleingruppen à 3-4 Personen	Folie Nr. 12
13.35-14.20 h	45 Min.	Teil 9: Definition <i>Diversity</i> und Kerndimensionen von <i>Diversity</i>	Vortrag	Folien Nr. 13-21 Stuhlkreis  Definition und Kerndimensionen separat beschrieben, siehe weiter unten
14.20-14.35 h	15 Min.	Pause		Folie Nr. 22

Uhrzeit	Minuten	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
14.35-15.10 h	35 Min.	Teil 10: Austausch über Diversitätsdimensionen von Klient*innen im Gesundheitsamt	Arbeit in Kleingruppen à 4-5 Personen	Folie Nr. 23  Karten in drei Farben mit jeweils einer <i>Diversity</i> -Kerndimension darauf.  Methode separat beschrieben, siehe weiter unten
15.10-15.50 h	40 Min.	Teil 11: Dimensionen von Vielfalt unter den Mitarbeiter*innen des Gesundheitsamtes	Übung „Teamlumen“ in Teams, die im Gesundheitsamt zusammenarbeiten	Folie Nr. 24  Ovale Karten in 7 verschiedenen Farben  Methode separat beschrieben, siehe weiter unten
15.50-16.00 h	10 Min.	Abschluss	Kurze Zusammenfassung des Tages und Ausblick für morgen	Stuhlkreis

## Ablaufplan Tag 2

Uhrzeit	Minuten	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
9.00-9.15 h	15 Min.	Begrüßung, Rückblick auf den ersten Fortbildungstag	Die Frage stellen, ob es zu gestern Fragen bzw. Gedanken gibt. Keine automatische Runde, sondern freiwillige Wortmeldung	Stuhlkreis
9.15-9.20 h	5 Min.	Programmvorstellung	Das Programm für den zweiten Fortbildungstag wird vorgestellt.	Folie Nr. 25  Stuhlkreis
9.20-9.45 h	25 Min.	Teil 1: Meine Erfahrungen mit Diskriminierung		Folie Nr. 26  Übung im Stehen auf einer JA-NEIN Skala. Material: Zwei Karten mit den Überschriften JA und NEIN.  Methode separat beschrieben, siehe weiter unten
9.45-9.50 h	5 Min.	Pause		

Uhrzeit	Minuten	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
9.50-10.20 h	30 Min.	Teil 2: Diskriminierung, ja oder nein?	Anhand von Beispielen definieren die Teilnehmenden für sich den Begriff Diskriminierung	Übung im Stehen  Material: Zwei Karten mit den Überschriften: „Diskriminierung“ und „keine Diskriminierung“  Methode separat beschrieben, siehe weiter unten
10.20-10.45 h	25 Min.	Teil 3: Definitionen von Diskriminierung	Vortrag	Folien Nr. 27-32  Definitionen separat beschrieben, siehe unten
10.45-11.00 h	15 Min.	Pause		Folie Nr. 33
11.00-11.30 h	30 Min.	Teil 4: Das Modell Diskriminierungsrad	Der Aufbau des noch nicht vollständig ausgefüllten Modells wird erklärt und die unbekannten Begriffe werden erklärt	Folie Nr. 34  Stuhlkreis  Beschreibung separat beschrieben, siehe unten
11.30-11.45 h	15 Min.	Teil 5: Definition von Rassismus	Vortrag	Folien Nr. 35-38; Stuhlkreis  Definition separat, siehe unten
11.45-12.15 h	30 Min.	Teil 6: Beispiele für Rassismus in der Medizin	Rassismus in der Medizin, ein Beitrag von Alice Hasters (erschieden auf rbb 24)  Vorstellung der Publikationen	Folien Nr. 39-41 Stuhlkreis  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=SgQbB9Zagms">https://www.youtube.com/watch?v=SgQbB9Zagms</a> ca. 13 Min.  Methode separat beschrieben, siehe unten
12.15-13.15 h	60 Min.	Mittagspause		Folie Nr. 42
13.15-13.30 h	15 Min.	Teil 7: Das Modell Diskriminierungsrad - ausgefüllt	Der Aufbau des ausgefüllten Modells wird erklärt und die unbekannten Begriffe werden erklärt	Folie Nr. 43  Stuhlkreis  Beschreibung separat beschrieben, siehe unten
13.30-14.10 h	40 Min.	Teil 8: Diskriminierung im Arbeitsalltag erkennen	Arbeit in Kleingruppen à 4-5 Personen	Folie Nr. 44  Material: Flipchartpapier, Eddings  Methode separat beschrieben, siehe unten

Uhrzeit	Minuten	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
14.10-14.25 h	15 Min.	Pause		Folie Nr. 45
14.25-15.25 h	60 Min.	Teil 8: Vorstellung von Ergebnissen aus den Kleingruppen	Vorstellung der Ergebnisse	Stuhlkreis  Methode separat beschrieben, siehe weiter unten
15.25-15.40 h	15 Min.	Schriftliche Evaluation		Falls gewünscht, kann ein Evaluationsfragebogen vorbereitet und zum Ausfüllen verteilt werden.
15.40-16.00 h	20 Min.	Teil 9: Feedback und Abschluss		Folie Nr. 46  Im Stehen  Methode separat beschrieben, siehe weiter unten

## Tag 1 Schwerpunkt: Innere Bilder, *Diversity*

### Teil 1 Willkommen (15 Min.), Folie Nr. 2

**Ziele:** Die Teilnehmenden werden begrüßt und erhalten eine Einführung ins Thema.

**Trainer\*in stellt sich vor und erläutert kurz das Thema des Workshops.**

Mögliche Erläuterung:

In diesem Workshop beschäftigen wir uns mit der Frage, wie *Diversity* im Berufsalltag wahrgenommen, gestaltet und gelebt werden kann und welche Rolle Diskriminierung dabei spielt. Im Mittelpunkt steht die Auseinandersetzung mit eigenen inneren Bildern, Vorurteilen und Stereotypen. Es geht darum, das Bewusstsein für unbewusste Denkmuster zu schärfen und den respektvollen und sensiblen Umgang mit Verschiedenheit zu stärken. Gemeinsam wollen wir erkunden, welche Bedingungen es in einer vielfältigen Gesellschaft braucht, damit Unterschiede sichtbar werden dürfen, wertgeschätzt werden – und Menschen möglichst ohne Diskriminierungserfahrungen arbeiten und leben können. Im Laufe der Fortbildung geben wir einen Überblick über zentrale Begriffe wie *Diversity* und *Diskriminierung* sowie über verschiedene Diskriminierungsformen, mit einem besonderen Fokus auf Rassismus. Unser Ziel ist es, einen offenen und geschützten Raum zu schaffen, in dem eine reflektierte und sensible Auseinandersetzung mit diesen Themen möglich ist und in dem wir gemeinsam nach Wegen suchen, Diskriminierung im beruflichen Alltag besser zu verstehen und bewusster damit umzugehen.

### Klärung der Umgangsregeln / Kommunikationsregeln miteinander

Mögliche Punkte:

- Sensibilität und Inhaltshinweise/ Triggerhinweise: wir beachten die Sensibilität des Themas und respektieren eventuelle persönliche Belastungen od. Trigger.

- Wertschätzende und wohlwollende Gesprächskultur: wir sprechen respektvoll und achten darauf, dass alles Gesagte im Raum bleibt – Vertraulichkeit ist wichtig.
- Ich-Botschaften verwenden: jede\*r drückt sich aus der eigenen Sicht aus („Ich fühle...“, „Für mich ist wichtig...“), um Missverständnisse und Vorwürfe zu vermeiden.
- Offenheit für unterschiedliche Meinungen: unterschiedliche Sichtweisen werden anerkannt und respektiert.
- Nachfragen bei Unverständnis: Unklarheiten können jederzeit freundlich geklärt werden.
- Zeitliche Fairness: jede\*r hat die Möglichkeit, sich zu äußern, ohne dass Einzelne dominieren (ausgewogene Redeanteile).

## **Teil 2 Kennenlernen – Vorstellungsrunde (20 Min.), Folie Nr. 3**

**Ziele:** Die Teilnehmenden lernen sich gegenseitig kennen und benennen ihre Motivation zur Teilnahme am Kurs

### **Ablauf der Vorstellungsrunde:**

Die Teilnehmenden stellen sich in der Runde nacheinander mit folgenden Punkten vor:

- Name
- Abteilung / Funktion im Gesundheitsamt
- Wie lange sind Sie bereits im Gesundheitsamt tätig?

Ergänzend dazu beantworten die Teilnehmenden zwei persönliche Reflexionsfragen:

- „Ich bin hier, weil...“ (z. B. Interesse am Thema, eigene Betroffenheit, Wunsch nach Veränderung etc.)
- „Ich bin hier, obwohl...“ (z. B. Vorbehalte, Zeitdruck, Unsicherheit bezüglich des Themas etc.)

Diese beiden Fragen ermöglichen einen authentischen, offenen Einstieg und schaffen Raum für unterschiedliche Motivationen und Ausgangslagen, ohne zu werten.

## **Teil 3 Kennenlernen – Übung: Geschichte meines Namens (40 Min.), Folie Nr. 4**

**Ziele:** Die Teilnehmenden lernen sich auf eine spielerische Art und Weise besser kennen und erfahren, wie eng ihr Name mit ihrer persönlichen Identität verbunden ist. Sie reflektieren die Bedeutung und Herkunft ihres Namens sowie ihre eigenen Erfahrungen damit.

**Ablauf der Übung:** Die Teilnehmenden werden aufgefordert, etwas über ihre(n) Vornamen und /oder Nachnamen zu erzählen. Folgende Fragen werden gestellt:

- Wer hat mir diesen Namen gegeben?
- Warum habe ich gerade diesen Namen bekommen?
- Hat mein Name eine Bedeutung?
- Mag ich meinen Namen oder nutze ich lieber einen Spitznamen?
- Was habe ich mit meinem Namen schon erlebt?
- Wird der Name richtig verstanden, ausgesprochen und geschrieben?



Quelle: Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V., Der Vielfalt gerecht werden – Methodensammlung Diversity. Dieses Werk bzw. sein Inhalt steht unter der Creative Commons Lizenz CC-BY-SA 3.0 DE

**Didaktischer Hinweis:** Bei einer Gruppe ab 12 Personen bitten Sie die Teilnehmenden entweder etwas zu ihrem Vor- oder zu ihrem Nachnamen zu erzählen. Nicht jede Frage muss beantwortet werden. Aus der Sicht der Fortbildung ist die letzte Frage die wichtigste.

#### **Teil 4 Diskussion zum Umgang mit Namen im beruflichen Kontext (20 Min.), Folie Nr. 5**

**Ziele:** Die Teilnehmenden schärfen ihr Bewusstsein für den respektvollen Umgang mit Namen im beruflichen Kontext und entwickeln praktische Handlungsoptionen, um Namen wertschätzend auszusprechen und zu verwenden.

Mögliche Fragen:

- Wie wichtig ist Ihnen die richtige Aussprache von Namen im beruflichen Kontext?
- Haben Sie Strategien, um respektvoll mit Namen umzugehen, die Sie schwer aussprechen können?
- Haben Sie Methoden oder Merkhilfen, um sich neue Namen besser einzuprägen?
- Gibt es Situationen, in denen es Ihnen besonders schwerfällt, sich Namen zu merken? Warum?
- Gibt es im Gesundheitsamt Regelungen oder Empfehlungen zum Umgang mit Namen?

Kurze Vorstellung des Buches „Eigennamen in der interkulturellen Verständigung“ von Sabine Handschuck und Hubertus Schröer (2010).

Hier die Buchbeschreibung von der Internetseite des Verlages:

„Da die gegenseitige Vorstellung oder die Frage nach dem Namen häufig in der interkulturellen Begegnung die ersten Sprechakte sind, ist der Umgang mit Eigennamen in der interkulturellen Kommunikation ein Schlüsselprozess, der maßgeblich das Gelingen oder das Misslingen einer Verständigung beeinflusst. Das Grundprinzip der Anerkennung in der interkulturellen Verständigung kommt bereits in der ersten Anrede zum Tragen oder, wie häufig noch der Fall, es wird bereits bei der Vorstellung und Anrede verweigert.

Das Buch gibt Hintergrundinformationen zur Entstehung von Personennamen, über das Namensrecht und über wichtige Themen wie Namen und Religion oder Politik. Es gibt Empfehlungen zum Umgang mit Eigennamen in interkulturellen Begegnungssituationen und stellt Praxisbeispiele für Fortbildungen, Beratung, Unterricht oder politische Jugendbildung vor. Die wichtigsten Herkunftsländer der Menschen mit Migrationshintergrund werden im Blick auf Religionen, Sprachen, Namen, interkulturelle Kommunikation und Ausspracheregeln vorgestellt. Die biografischen Interviews lassen die allgemeinen Überlegungen lebendig und erfahrbar werden.“

Quelle: <https://ziel-verlag.de/produkt/eigennamen-in-der-interkulturellen-verstaendigung/>

**Teil 5 Innere Bilder / Vorurteile / Stereotype (25 Min.), Folie Nr. 7**

**Ziele:** Die Teilnehmenden sensibilisieren sich für die Wirkung sprachlicher Mikroaggressionen und deren Einfluss auf zwischenmenschliche Beziehungen. Sie reflektieren ihre eigenen inneren Bilder, Vorannahmen und Stereotype sowie deren mögliche Auswirkungen auf Wahrnehmung und Verhalten.

**Ablauf der Übung:** Die Teilnehmenden schauen gemeinsam mit dem\*der Trainer\*in den Kurzspielfilm: Noch Fragen, Regie: Manoocher Khoshbakht; <https://www.youtube.com/watch?v=dXKvD9IPmgU> (Länge: 6:17 min.) und reflektieren den Film im Plenum.

Mögliche Auswertungsfragen:

- Was geht Ihnen spontan nach dem Film durch den Kopf?
- Welche Szenen oder Aussagen haben Sie besonders berührt oder irritiert?
- Welche Fragen verletzen?
- Welche Alternativen gibt es?
- Welche Stereotype oder Vorannahmen spiegeln sich in den Fragen der Fahrgäste wider?
- Warum wirken solche Fragen oft *nett gemeint*, aber trotzdem verletzend?
- Was unterscheidet echtes Interesse von übergriffiger Neugier?
- Kennen Sie ähnliche Situationen aus Ihrem eigenen Umfeld – als Beobachtende, Betroffene oder Beteiligte?

**Teil 6 Der Eisberg der Vielfalt (35 Min.), Folie Nr. 8**

**Ziele:** Die Teilnehmenden reflektieren eigene Vorurteile und innere Bilder, erkennen die Gefahr, Menschen allein auf sichtbare Merkmale zu reduzieren, und fördern dadurch ihr eigenes tieferes Verständnis von Identität und Vielfalt.

**Ablauf der Übung:** An der Flipchart einen Eisberg skizzieren: mit Wasserlinie, sichtbarem Teil oben, großem unsichtbaren Teil unten.

Über der Wasseroberfläche: sichtbare Merkmale der Identität

Unter der Wasseroberfläche: unsichtbare, tiefere Merkmale

Das Modell des Eisbergs wird erklärt:

*„Unsere Identität ist wie ein Eisberg. Ein kleiner Teil ist sichtbar – der Großteil liegt jedoch unter der Oberfläche. Wenn wir Menschen begegnen, sehen wir oft nur einen Bruchteil. Doch was uns prägt, ist meist nicht direkt sichtbar.“*

Die Teilnehmenden werden gebeten, per Zuruf menschliche Eigenschaften und Merkmale aufzuzählen, die entweder sichtbar oder – auf den ersten Blick und ohne die Person gut zu kennen – nicht sichtbar sind. Der\*die Trainer\*in füllt den Eisberg auf der Flipchart aus.

**Über der Wasseroberfläche** stehen typischerweise:

Kleidung, Hautfarbe, Alter, Geschlecht (vermeintlich), Sprache, Auftreten, Körpersprache.

**Unter der Wasseroberfläche** könnten stehen:

Werte und Normen, Religion, Bildungshintergrund, Migrationserfahrung, sexuelle Orientierung, psychische Gesundheit, Familienstand, Ängste, Wünsche.

Bei einigen Merkmalen kann Uneinigkeit entstehen, ob sie sichtbar oder unsichtbar sind.

Anschließend bekommen die Teilnehmenden jeweils ein Blatt A4 Papier und einen Stift und sollen in Einzelarbeit ihren eigenen Eisberg malen und ausfüllen.

Diese Fragen können für die Reflexion hilfreich sein:

- Was ist an mir für andere sofort sichtbar?
- Was bleibt verborgen – obwohl es wichtig ist für mein Selbstbild?
- Welche dieser Merkmale beeinflussen, wie ich wahrgenommen werde?
- Wurde ich schon mal nur auf meine sichtbaren Merkmale reduziert?

Nach dem Ausfüllen folgt ein Austausch im Plenum oder in Kleingruppen.

Dabei können die Teilnehmenden über ihre Erfahrungen sprechen und reflektieren, wie es sich angefühlt hat, den eigenen Eisberg zu erstellen.

Mögliche Leitfragen sind:

- Wie hat sich das Ausfüllen angefühlt?
- Was war überraschend oder neu?
- Wie würde sich unser Bild von anderen Menschen verändern, wenn wir mehr über den „unsichtbaren Teil“ ihrer Identität wüssten?

Es können Fragen zur Meta-Ebene folgen:

- Wie hat die Methode auf Sie gewirkt?
- Was haben Sie durch die Übung über sich selbst oder andere gelernt?
- Hat sich Ihr Blick auf Identität oder Vielfalt durch diese Übung verändert?
- Wo sehen Sie im Alltag, dass Menschen auf ihre „sichtbare Spitze“ reduziert werden?
- Wie gehen Sie selbst mit ersten Eindrücken und Zuschreibungen um?

Quelle: Die Methode „*Der Eisberg der Vielfalt*“ basiert auf dem „*Eisberg-Modell der Kultur*“ von Edward T. Hall. Vgl.: Edward T. Hall, *Beyond Culture*, Anchor Books, 1976.

## **Teil 7 Input zur Entstehung von inneren Bildern - Vorstellung des Modells der „Inneren Landkarte von Bedeutungen“ (15 Min.), Folien Nr. 9-10**

Das Modell der "Inneren Landkarte von Bedeutungen" erklärt, wie "Kultur" entsteht. Dieses Bild findet sich u.a. bei Jürgen Heckel, der es insbesondere im Kontext von Kommunikation und Konfliktbearbeitung beschreibt.

Das Modell basiert auf der Annahme, dass wir nur einen Teil der Informationen aus unserer Umgebung bewusst mit unseren Sinnen wahrnehmen. Diese werden durch persönliche Filtersysteme – wie Interessen, Vorannahmen oder Tagesform – gefiltert und in unserer "Inneren Landkarte" gespeichert. Diese gespeicherten Bedeutungen prägen unsere Werte und Handlungen.

In der Kommunikation müssen wir unsere "Innere Landkarte" in Sprache übersetzen. Doch unser Gegenüber interpretiert diese Worte nur durch die eigene Landkarte, die von anderen Erfahrungen geprägt sein kann.

Jeder Mensch besitzt eine individuelle "kulturelle Brille", die von biografischen Erfahrungen beeinflusst ist. Ähnlichkeiten ergeben sich oft durch gemeinsame Herkunft, Region, Geschlecht oder andere soziale Einflüsse. Diese Faktoren formen unsere Kultur und beeinflussen unser Verhalten.

Je unterschiedlicher die "Inneren Landkarten" sind, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit von Missverständnissen. Ein tieferes Verständnis der eigenen Landkarte und der Landkarte meines Gegenübers erleichtert den Umgang mit unterschiedlichen Überzeugungen und hilft, Konflikte konstruktiver zu gestalten.

Quelle: In Anlehnung an Heckel, J. *Kommunizieren lernen – Anregungen zur Selbsthilfe*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2010.

### **Teil 8 Annäherung an die Definition von *Diversity* (20 Min.), Folie Nr. 12**

**Ziele:** Die Teilnehmenden setzen sich mit unterschiedlichen persönlichen Bedeutungen von *Diversity* auseinander und nähern sich dem Begriff aus ihrer eigenen Perspektive.

**Ablauf der Übung:** Die Teilnehmenden bilden Kleingruppen mit jeweils 3–4 Personen. Ihre Aufgabe ist es, sich 10 Minuten lang mit der folgenden Frage auseinanderzusetzen und sich darüber auszutauschen:

„Was bedeutet für mich der Begriff *Diversity*?“

Dabei sollen die Teilnehmenden nicht googeln, sondern auf ihre eigenen Erfahrungen und ihr vorhandenes Wissen zurückgreifen. Es ist ausdrücklich in Ordnung, wenn jemand kein Vorwissen zum Begriff hat – auch das kann Teil des Gesprächs sein.

Nach den 10 Minuten kommen alle wieder im Plenum zusammen. Jede Kleingruppe berichtet kurz, worüber sie sich ausgetauscht hat.

**Didaktischer Hinweis:** Für diese und andere Übungen, bei denen Kleingruppen zufällig gebildet werden sollen, sollte im Vorfeld eine Methode zur Gruppeneinteilung überlegt werden – z. B. Abzählen oder das Ziehen von Symbolen.

### **Teil 9 Input zur *Diversity* und Kerndimensionen von *Diversity* (45 Min.), Folien 13-21**

Der Begriff *Diversity* stammt aus dem Englischen und wird üblicherweise mit "Vielfalt" übersetzt. Doch der Begriff umfasst weit mehr als nur eine Vielzahl von Unterschieden.

### Historischer Ursprung des *Diversity*-Konzepts

Der erste Ursprung des *Diversity*-Gedankens liegt in der Erkenntnis, dass soziale Gruppen durch die Vielfalt ihrer Mitglieder gestärkt werden können. Ursprünglich entstammt dieser Gedanke der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung (1950er–1960er Jahre), in der verschiedene Minderheitengruppen für ihre individuellen Rechte kämpften. Im Verlauf dieser Kämpfe wurde erkannt, dass der Zusammenschluss verschiedener Gruppen eine stärkere politische Kraft entwickelt. Gemeinsam forderten sie nicht nur individuelle Rechte, sondern auch Gleichberechtigung für alle. Diese Solidarität führte zu einer Erweiterung des gesellschaftlichen Blicks: Unterschiedlichkeit innerhalb von Gruppen wurde nicht mehr als Schwäche, sondern als Stärke wahrgenommen.

### Übertragung auf das *Diversity* Management

Dieses Prinzip wurde später im wirtschaftlichen Kontext aufgegriffen und bildet die Grundlage des *Diversity* Managements. Hierbei geht es darum, Arbeitsteams gezielt divers zu gestalten. Unterschiedliche Erfahrungen, Perspektiven und Herangehensweisen der Teammitglieder fördern Kreativität und Problemlösungskompetenz. Studien belegen, dass diverse Teams ökonomisch erfolgreicher sind, innovativere Ideen entwickeln und bessere Lösungen erarbeiten. Voraussetzung für diesen Erfolg sind jedoch gemeinsame Zielsetzungen und die Fähigkeit, Konflikte konstruktiv zu bewältigen.

### *Diversity* im gesellschaftlichen Kontext

Der Gedanke, dass Vielfalt eine Gruppe stärkt, wurde auf die Gesellschaft übertragen. Auch Gesellschaften bestehen aus einer Vielzahl von Individuen mit unterschiedlichen Hintergründen. Hier stellt sich die Frage, ob eine diverse Gesellschaft ebenfalls gestärkt wird, wenn Unterschiede anerkannt und wertgeschätzt werden. Da Gesellschaften nicht wie Teams zusammengesetzt werden, sondern durch ihre bestehenden Mitglieder geprägt sind, bedarf es Rahmenbedingungen, die es Individuen ermöglichen, dass ihre Vielfalt anerkannt wird. Dazu gehört der Abbau von Diskriminierungen, die Menschen daran hindern, ihre Identität frei zu leben und soziale Gerechtigkeit in allen gesellschaftlichen Bereichen zu erfahren. Eine diskriminierungsfreie Gesellschaft fördert die Offenheit und das Vertrauen, die notwendig sind, um Vielfalt als Ressource zu nutzen.

### Der zweite Ursprung: Menschenrecht auf freie Entfaltung

Der zweite Ursprung des *Diversity*-Konzepts basiert auf dem Menschenrecht auf freie Entfaltung. Diskriminierung schränkt dieses Recht ein und verhindert, dass Menschen ihr Potenzial entfalten. Daher ist der Abbau von Diskriminierung eine zentrale Voraussetzung für die Verwirklichung von *Diversity*. Diskriminierung ist nicht nur in individuellen Vorurteilen verankert, sondern auch in gesellschaftlichen Strukturen, Gesetzen, kulturellen Normen und institutionellen Praktiken. Eine gerechte Gesellschaft erfordert systematische Veränderungen, die Chancengerechtigkeit gewährleisten.

### *Diversity* als Utopie und Vision

Die Vorstellung einer diskriminierungsfreien, gerechten Gesellschaft mag utopisch erscheinen. Dennoch zeigen historische Entwicklungen, wie bei den Rechten von Frauen oder Menschen mit Behinderungen, dass Fortschritte möglich sind. Diese Entwicklungen verdeutlichen, dass gesellschaftlicher Wandel Zeit benötigt und von der aktiven Beteiligung vieler Menschen abhängt.

Daher ist es wichtig, Optimismus zu bewahren und sich kontinuierlich für Veränderung einzusetzen. Institutionen wie Gesundheitsämter können dabei eine entscheidende Rolle spielen, indem sie diskriminierungsfreie Strukturen schaffen und Vielfalt aktiv fördern.

## Ebenen der *Diversity*-Umsetzung

Die Umsetzung von *Diversity* erfordert Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen:

- Individuelle Ebene: Förderung einer Haltung, die Verschiedenheit als wertvoll anerkennt.
- Institutionelle Ebene: Etablierung von Strukturen und Prozessen, die Diskriminierung abbauen und Chancengerechtigkeit ermöglichen.
- Gesellschaftliche Ebene: Schaffung von Rahmenbedingungen, die Vielfalt sichtbar und lebbar machen.

Fazit:

*Diversity* ist mehr als das Streben nach Vielfalt; es geht um die Schaffung von Gerechtigkeit. Der Begriff *Diversity* bleibt dabei prägnant, da er die zugrundeliegende Utopie einer gerechten und inklusiven Gesellschaft umfasst. Unabhängig vom gewählten Begriff sollte das Ziel sein, Diskriminierungen abzubauen und eine Gesellschaft zu gestalten, in der jeder Mensch seine Identität frei entfalten kann.

**Anschließend folgen Folien zu einigen der Debatten zur Kerndimension von *Diversity* im Gesundheitswesen, Folien 14 - 21**

## Teil 10 Austausch über Vielfalt von Klient\*innen im Gesundheitsamt (35 Min.), Folie Nr. 23

**Ziele:** Die Teilnehmenden tauschen sich über die Vielfalt der Klient\*innen im Gesundheitsamt aus und sensibilisieren sich für die Bedeutung verschiedener Diversity-Dimensionen im beruflichen Alltag.

**Ablauf der Übung:** Die Teilnehmenden bilden zufällige Kleingruppen mit je 4-5 Personen. Gemeinsam überlegen sie, wie vielfältig die Klient\*innen im Gesundheitsamt sind.

Dabei steht folgende Frage im Mittelpunkt:

„Mit welchen Menschen und Diversitätsdimensionen - Alter, Geschlecht, Herkunft/Ethnizität, Behinderung, Religion/Weltanschauung, Sexuelle Identität/Orientierung, sozialer Status/soziale Herkunft - kommen Sie in Ihrer Arbeit im Gesundheitsamt häufig, selten oder gar nicht in Kontakt?“

Jede Kleingruppe erhält sieben Karten in einer Farbe. Auf jeder Karte steht eine der sieben *Diversity*-Kerndimensionen. Die Gruppen diskutieren anschließend, welche dieser Gruppen ihnen in der täglichen Arbeit begegnen und wie häufig.

Anschließend visualisiert jede Gruppe mithilfe der Karten ihre Ergebnisse und Erkenntnisse und stellt sie kurz vor.

Quelle: Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V. Diese Übung wurde bis jetzt nicht veröffentlicht.



**Teil 11 Dimensionen von Vielfalt unter den Mitarbeiter\*innen des Gesundheitsamtes (40 Min.), Folie Nr. 24**

**Ziele:** Die Teilnehmenden reflektieren, wie vielfältig ihre Teams zusammengesetzt sind und welche *Diversity*-Dimensionen darin vertreten sind.

**Ablauf der Übung:** Die Übung findet in bestehenden Teams statt. Sollte kein\*e weitere\*r Teamkolleg\*in anwesend sein, kann die Person die „Teamlume“ auch allein legen.

Jedes Team erhält 7 ovale Karten in verschiedenen Farben, die jeweils eine der Diversity-Kerndimensionen symbolisieren (siehe PPT-Folie Nr. 24 mit der „Teamlume“). Diese Karten sind die Blütenblätter.

Ist eine Kerndimension im Team vertreten, bleibt das entsprechende Blütenblatt liegen. Ist sie nicht vertreten, wird das Blütenblatt entfernt.

Manche Teamlumen können nur zwei Blätter haben, wenn sich die Teammitglieder beispielsweise nur im Hinblick auf Alter und Geschlecht unterscheiden. Anschließend präsentieren die Teams ihre Teamlumen im Plenum und teilen ihre Beobachtungen und Überlegungen.

**Didaktischer Hinweis:** <https://www.youtube.com/watch?v=dXKvD9lPmgU> Die Übung macht sichtbar, welche Dimensionen von Vielfalt im Team vorhanden sind und ob sie die Vielfalt der Klient\*innen widerspiegeln. Es ist wichtig zu betonen, dass auch homogenere Teams gute Arbeit leisten können. Ziel ist es, bewusst zu reflektieren: Welche Perspektiven fehlen? Bei zukünftigen Stellenbesetzungen kann man gezielt nach Personen suchen, die neue Perspektiven ins Team bringen. Zudem ist zu beachten, dass größere Teams leichter mehrere Perspektiven abbilden können als sehr kleine Teams.

Quelle: Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V. Diese Übung wurde bis jetzt nicht veröffentlicht.

**Abschluss des Tages:** Trainer\*in macht ein kurzes Blitzlicht mit den Teilnehmenden, sie sollen sich reihum in ganz kurzen Worten zur Frage äußern: Wie gehe ich aus dem heutigen Workshop-Tag raus?

**Tag 2 Schwerpunkt: Diskriminierung, Rassismus in der Medizin, andere Diskriminierungsformen, Barrieren im Gesundheitsamt****Teil 1 Übung: Meine Erfahrungen mit Diskriminierung (25 Min.), Folie Nr. 26**

**Ziel:** Die Teilnehmenden setzen sich mit eigenen Erfahrungen und Beobachtungen von Diskriminierung auseinander und machen persönliche Perspektiven im Raum sichtbar.

**Ablauf der Übung:** Im Raum werden zwei Karten mit „Ja“ und „Nein“ aufgehängt – sie markieren die Enden einer gedanklichen Skala.

Die Teilnehmenden positionieren sich zu drei nacheinander gestellten Fragen:

1. Haben Sie schon einmal mitbekommen, dass eine Person diskriminiert wurde?
2. Haben Sie schon einmal selbst Diskriminierung erlebt?
3. Haben Sie schon einmal selbst diskriminiert?

**Regeln und Hinweise:**

Die Teilnehmenden dürfen ihre Position auf der Skala jederzeit ändern. Nach jeder Frage wird gefragt, ob jemand ein Beispiel oder eine Erfahrung mit der Gruppe teilen möchte. Die Übung kann emotional berühren – bitte auf eine geschützte, vertrauliche Atmosphäre achten. Die Trainer\*in sollte betonen, dass das Teilen auf Freiwilligkeit beruhen sollte – jede\*r Teilnehmer\*in sollte selbst entscheiden, was sie teilen will und was nicht. Nach der Übung sollte eine kurze Pause eingeplant werden.

**Teil 2 Diskriminierung, ja oder nein? (30 Min.)**

**Ziele:** Anhand vorgegebener Alltagssituationen beurteilen die Teilnehmenden, ob und inwiefern Diskriminierung vorliegt. Dabei nähern sie sich schrittweise einer eigenen Definition von Diskriminierung an: bei jedem Beispiel überlegen sie, welche persönliche Definition sie zugrunde legen und wie sie ihre Position begründen.

**Ablauf der Übung:** Zwei Karten mit den Überschriften „Diskriminierung“ und „keine Diskriminierung“ werden auf den Boden gelegt.

Die Teilnehmenden stellen sich im Raum auf. Eine Alltagssituation (siehe unten) wird von dem\*der Trainer\*in vorgelesen und die Teilnehmenden werden gefragt: *Handelt es sich hier um Diskriminierung oder um keine Diskriminierung?*

Die Teilnehmenden positionieren sich entsprechend den Karten. Zwischenpositionen sind möglich. Nachdem alle eine Position eingenommen haben, werden einige gebeten, ihre Einschätzung kurz zu begründen. Eine vertiefte Diskussion findet an dieser Stelle noch nicht statt.

**Beispiele für Alltagssituationen:**

1. Eine Wohnungsanzeige lautet: „Wohnung an deutschsprachige Mieter\*innen zu vermieten.“
2. Ein Wohnungsneubau mit vier Geschossen wird von einem privaten Investor gebaut, jedoch ohne Fahrstuhl.
3. Ein männlicher Patient wird bei der Schwangerschaftsvorsorge seiner Partnerin nur am Rande einbezogen, weil „die Frau im Mittelpunkt steht“.
4. Ein Gesundheitsamt plant Termine für Vorsorgeuntersuchungen und entscheidet, Patient\*innen mit chronischen Erkrankungen bevorzugt einzuladen. Jüngere, gesunde Menschen müssen länger warten.
5. Ein Arzt verschickt Informationen über eine neue Impfung überwiegend an Patientinnen, die Deutsch sprechen, weil Übersetzungen fehlen.
6. Eine muslimische Lehrerin darf nicht mit Kopftuch unterrichten.
7. Ein Vater möchte sein Kind wickeln, aber der Babywickeltisch befindet sich nur in der Frauentoilette.



**Didaktische Hinweise:**

Es ist wichtig, dass die Teilnehmenden ihre eigenen Erfahrungen und subjektiven Sichtweisen einbringen können. Ziel ist nicht, Positionen zu diskutieren oder zu bewerten, sondern das Bewusstsein für unterschiedliche Wahrnehmungen zu fördern.

Bezugnahmen und Kommentare zu den Beiträgen anderer sind erlaubt, und die Teilnehmenden können ihre Position im Verlauf der Übung ändern.

Notieren Sie sich die Begründungen der Teilnehmenden, warum sie eine Situation als diskriminierend oder als nicht diskriminierend einschätzen. Diese Notizen können am Ende der Übung zusammenfassend vorgelesen werden, bevor Sie einen fachlichen Input zum Thema Diskriminierung geben.

Quelle: MiteinAnders – Jugendwerkstatt für Vielfalt und Demokratie, Anne Frank Zentrum. Ergänzt durch: Bildungsteam Berlin-Brandenburg e. V. Der Vielfalt gerecht werden – Methodensammlung Diversity (CC BY-SA 3.0 DE), online unter [www.bildungsteam.de](http://www.bildungsteam.de). Beispiele ergänzt von: E. Niedbala.

**Teil 3 Input zur Definition von Diskriminierung (25 Min.), Folie 27****Einleitung**

Die hier dargestellte Definition von Diskriminierung ist keine gesetzliche Festlegung, sondern ein analytisches Konstrukt, das sich im Diskurs – insbesondere innerhalb der kritischen Rassismusforschung – entwickelt und verallgemeinert hat. Sie ist weder an eine\*n bestimmte\*n Autor\*in noch an ein einzelnes Gesetz gebunden, sondern entstand als Ergebnis fortlaufender gesellschaftlicher Analyse und wird von kritischen wissenschaftlichen Positionen zu Diskriminierung breit geteilt.

**Analytischer Rahmen**

Im Gegensatz zu subjektiven Empfindungen oder Intentionen fokussiert diese Definition auf objektive, gesellschaftsanalytische Kriterien. Es wird nicht danach gefragt, wie sich Individuen fühlen oder welche Absichten hinter einem Handeln stehen, sondern es wird untersucht, ob jenseits persönlicher Befindlichkeiten eine strukturelle Diskriminierung vorliegt. Dabei wird Diskriminierung als ein Phänomen verstanden, das ausschließlich im Kontext ungleicher Machtverteilungen existiert.

**Drei konstituierende Elemente der Diskriminierung, Folie 28, 29**

Nach dieser Definition liegt Diskriminierung vor, wenn drei Bedingungen gleichzeitig erfüllt sind:

1. **Konstruktion einer sozialen Gruppe:** Eine bestimmte Gruppe wird als solche hergestellt, (z.B. durch Diskurse in den Medien, z.B. Schwarze Menschen, Frauen, Menschen mit Behinderung).
2. **Zuschreibungen und Abwertungen:** Der Gruppe werden stereotype Eigenschaften, negative Zuschreibungen oder Abwertungen zugeordnet.
3. **Machtbasierte Perspektive:** Die Konstruktion und Zuschreibung erfolgen aus einer Position gesellschaftlicher Macht, die es ermöglicht, normative Kategorien zu etablieren.

Wird die gesellschaftliche Macht gleich verteilt, kann das Phänomen Diskriminierung nicht auftreten. Dagegen ist Machtungleichheit die Grundlage für die Konstruktion und Abwertung bestimmter Gruppen.

### **Anwendungsbeispiele**

#### *Geschlechterdiskriminierung:*

In patriarchalisch geprägten Gesellschaften manifestiert sich die Machtungleichheit zwischen den Geschlechtern deutlich. Männer befinden sich historisch in dominanten Positionen, was sich in ungleichen Gehältern zwischen Männern und Frauen, eingeschränkten Karrieremöglichkeiten und der strukturellen Manifestation von Gewalt widerspiegelt. Geschlechtsspezifische Zuschreibungen, wie die traditionelle Zuweisung von Care-Arbeit/ Betreuungsaufgaben an Frauen, sind Ausdruck eines gesellschaftlich verankerten Sexismus. Dabei ist zu beachten, dass Männer – obwohl sie in bestimmten Situationen von den Folgen geschlechtlicher Zuschreibungen betroffen sein können – aufgrund ihrer übergeordneten Machtposition grundsätzlich nicht als diskriminiert gelten.

#### *Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen:*

Die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen verdeutlicht, wie gesellschaftliche Machtverhältnisse ausschließende Normen hervorbringen. Menschen ohne Behinderungen definieren unbewusst den Standard, anhand dessen Barrieren in Bereichen wie Wohnraum, Bildung oder Mobilität entstehen. Diese systematische Ausschließung basiert auf einer Machtposition, in der der Status quo unkritisch reproduziert wird.

### **Schlussfolgerung**

Die vorgestellte analytische Definition von Diskriminierung dient primär der Untersuchung und Sichtbarmachung gesellschaftlicher Machtstrukturen. Sie differenziert klar zwischen individuellen Empfindungen und objektiv messbaren, strukturellen Machtverhältnissen und legt dar, dass Diskriminierung nur dann vorliegt, wenn bestimmte Gruppen aus der dominanten gesellschaftlichen Position heraus konstruiert und abgewertet werden. Diese Definition zielt darauf ab, die Notwendigkeit gesellschaftlicher Veränderungen zur Reduktion von Machtungleichheiten zu unterstreichen – ohne normative Bewertungen vorzunehmen oder Handlungsempfehlungen für pädagogische Interventionen abzuleiten.

### **Drei Ebenen von Diskriminierung, Folie 30 - 31**

Diskriminierung wirkt auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen.

- 1. Individuelle Ebene:** Persönliche Haltungen, Vorurteile, Handlungen, Mikroaggressionen
- 2. Kulturelle Ebene:** Normen, Werte, Sprache, Medien, Kunst, Rituale; Das, was gesellschaftlich als „normal“ gilt
- 3. Institutionelle Ebene:** Gesetze, Regelungen und Strukturen in Institutionen wie Bildung, Polizei, Arbeitsmarkt etc.; Reproduzieren systematisch Benachteiligung

Wenn Diskriminierung auf allen drei Ebenen gleichzeitig wirkt, spricht man von struktureller Diskriminierung.

### **Definition von Diskriminierung gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Folie 32**

Anschließend wird die Definition von Diskriminierung gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorgestellt.

#### Teil 4 Input zum Modell Diskriminierungsrad (30 Min.), Folie 34

**Ziele:** Die Teilnehmenden lernen verschiedene Formen von Diskriminierung sowie deren Bezeichnungen kennen und erweitern dadurch ihr Fachwissen und Bewusstsein für Diskriminierung im beruflichen und gesellschaftlichen Kontext.

Das Diskriminierungsrad ist ein didaktisches Modell, das dabei hilft, Diskriminierung sichtbar und greifbar zu machen. Wie jedes Schema bildet es die Realität nicht vollständig ab – es vereinfacht komplexe Zusammenhänge. Doch gerade diese Vereinfachung kann helfen, über Diskriminierung strukturiert nachzudenken.

Das Modell des Diskriminierungsrads und sein Aufbau werden erklärt:

Das Rad besteht aus vier farbigen Ringen, die in acht große Tortenstücke unterteilt sind. Einzelne Segmente können zusätzlich untergliedert sein. Jedes Segment steht für eine Diskriminierungsform (z. B. Rassismus, Sexismus, Ableismus etc.).

1. Äußerer Ring – rot: Bezeichnung der Diskriminierungsform  
– Hier stehen Begriffe wie „Rassismus“, „Sexismus“, „Antisemitismus“, „Klassismus“, usw.
2. Zweiter Ring – blau: Auf welcher Grundlage erfolgt die Diskriminierung?  
– Also: Wegen welcher zugeschriebenen oder tatsächlichen Merkmale?  
(Beispiel: Hautfarbe, Geschlecht, Religion, soziale Herkunft)
3. Dritter Ring – grün: Wer ist von der Diskriminierung betroffen?  
– Wer wird als „abweichend“ oder „anders“ konstruiert?  
(Beispiel: Schwarze Menschen, Frauen, Menschen mit Behinderung)
4. Innerster Ring – gelb: Wer profitiert – wer hat Privilegien?  
– Wer befindet sich in der gesellschaftlichen Machtposition, wer gilt als „Norm“?  
(Beispiel: Weiße Menschen, Männer, nicht-behinderte Menschen)

Das Diskriminierungsrad hilft dabei:

Diskriminierungsformen systematisch zu verstehen, gesellschaftliche Machtverhältnisse zu erkennen und konkret mit Beispielen zu arbeiten, die die abstrakte Definition greifbar machen.

Es ist eine visuelle Ergänzung zur klassischen Definition von Diskriminierung:

Diskriminierung = ungleiche Behandlung aufgrund gruppenbezogener Merkmale, die mit gesellschaftlicher Macht verbunden ist.

Erklärung der Begriffe aus dem Diskriminierungsrad, siehe Glossar auf Webseite von Empowerment für Diversität: [www.empowerment-diversitaet.de](http://www.empowerment-diversitaet.de)

Quelle: *Grafik Diskriminierungsrad aus der Methode „Diskriminierung im Fadenkreuz“*. In BildungsBausteine e. V., Verknüpfungen: Ansätze für die antisemitismus- und rassismuskritische Bildung. Eine Methodenhandreichung. Überarb. Neuaufl. Berlin: BildungsBausteine e. V.; 2023. S. 27., Überarbeitet und ergänzt von Pulz, R.

**Teil 5 Input zur Definition von Rassismus (15 Min.), Folie 35****Grundstruktur nach Diskriminierungsdefinition**

Rassismus wird als spezielle Form der Diskriminierung verstanden und baut auf drei zentralen Bausteinen auf:

Gruppenkonstruktion: eine ethnisierte Gruppe wird konstruiert („die Anderen“).

Zuschreibung: dieser Gruppe werden bestimmte (meist negative) Eigenschaften zugeschrieben.

Gesellschaftliche Macht: die Zuschreibungen erfolgen aus einer gesellschaftlichen Machtposition heraus.

Nur wenn alle drei Bausteine zusammenwirken, sprechen wir von Rassismus.

**Bausteine im Detail**

- a) Ethnisierte Gruppenkonstruktion: Rassismus beginnt mit der Konstruktion eines „Wir“ und „Die“. Menschen werden z. B. anhand von Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion oder Kultur zu Gruppen gemacht: „die Schwarzen“, „die Muslime“, „die Migrant\*innen“ etc.
- b) Zuschreibungen: Den konstruierten Gruppen werden Eigenschaften zugeschrieben – meist negativ. Auch scheinbar „positive“ Stereotype wie z.B. „Brasilianer\*innen tanzen gut“ oder „Schwarze sind sportlich“ sind problematisch, da sie individuelle Leistung unsichtbar machen, aber auch mit Verallgemeinerungen arbeiten.
- c) Gesellschaftliche Machtverhältnisse: Rassismus ist nur dann gegeben, wenn diese Kategorisierungen und Zuschreibungen aus einer Machtposition heraus erfolgen. In Deutschland bedeutet das oft: herkunftsdeutsche weiße Menschen besitzen gesellschaftliche Deutungsmacht.

**Das Diskriminierungsrad – Rassismus im Modell, Folie 36**

Das Diskriminierungsrad visualisiert Rassismus als eine von mehreren Diskriminierungsformen. Es besteht aus vier konzentrischen Kreisen:

**Äußerster Ring:** Bezeichnung der Diskriminierungsform: Antischwarzer Rassismus, Antimuslimischer Rassismus, Antiasiatischer Rassismus, Antislawischer Rassismus, Gadjé-Rassismus / Antiziganismus / Antiromanismus. Es wird bewusst von „Rassismen“ im Plural gesprochen.

**Zweiter Ring:** Auf welcher Grundlage erfolgt die Diskriminierung? Zuschreibungen aufgrund von Ethnie, Kultur, Sprache, Aussehen, Religion, Nationalität, Aufenthaltsstatus etc.; Gruppen werden „ge-andert“ – der sogenannte Othering-Prozess

**Dritter Ring:** Wer ist von der Diskriminierung betroffen? BIPoC (Black, Indigenous and People of Color), Schwarze Menschen, Sinti\*ze und Rom\*nja, muslimisch gelesene Menschen, geflüchtete Menschen ohne deutschen Pass, Betroffene von antiasiatischem Rassismus (z. B. verstärkt während der Corona-Pandemie)

**Innerster Ring:** Wer profitiert – wer hat Privilegien? Weiße Menschen, Herkunftsdeutsche, Gadjé (im Kontext von Rassismus gegen Sinti\*zze und Rom\*ja, Nicht-muslimische Menschen (bei antimuslimischem Rassismus))

## Drei Ebenen von Rassismus

Rassismus wirkt auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen:

- Individuelle Ebene: Persönliche Vorurteile, Handlungen und Mikroaggressionen.
- Kulturelle Ebene: Normen, Werte, Sprache, Kunst, Rituale, Medien – was „normal“ erscheint.
- Institutionelle Ebene: Gesetze, Regeln, Strukturen in Behörden, Bildung, Arbeitsmarkt etc., die Benachteiligung reproduzieren.

Struktureller Rassismus entsteht, wenn alle drei Ebenen ineinandergreifen.  
Er ist oft schwer erkennbar, wirkt aber alltäglich und systemisch – z. B. im Alltagsrassismus.

## Was tun?

Rassismus beruht auf gesellschaftlichen Machtverhältnissen – diese gilt es zu hinterfragen und langfristig zu verändern. Auch im Kleinen können wir beitragen: Sprache reflektieren, Zuschreibungen erkennen, Privilegien benennen und Solidarität zeigen. Veränderung beginnt mit Bewusstsein und konsequentem Handeln – individuell, kulturell und institutionell.

## Teil 6 Beitrag „Rassismus in der Medizin“ mit Alice Hasters auf rbb24 (30 Min.), Folien 37 - 41

**Ziele:** Die Teilnehmenden erkennen rassistische Vorurteile und stereotype Begriffe im medizinischen Alltag und verstehen deren Auswirkungen auf die Versorgung von Patient\*innen, insbesondere People of Color. Zudem reflektieren sie ihre eigenen Erfahrungen und Wahrnehmungen im Gesundheitswesen und entwickeln ein Bewusstsein für notwendige Maßnahmen gegen Rassismus im medizinischen System.

**Ablauf der Übung:** Die Teilnehmenden schauen gemeinsam mit der Workshopleitung den Beitrag „Rassismus in der Medizin“ (ca. 13 Min.) <https://www.youtube.com/watch?v=SgQbB9Zagms> und reflektieren den Film im Plenum.

## Mögliche Auswertungsfragen:

- Welche rassistischen Stereotype und medizinische Mythen (z. B. „Morbus Mediterraneus“) werden im Beitrag genannt, und wie wirken sie sich aus?
- Sind Ihnen solche oder ähnliche Erfahrungen im Gesundheitswesen bekannt? Welche?
- Welche Rolle spielt das so genannte „Weißsein“ als normative Position im medizinischen System?
- Welche Maßnahmen könnten in einer Gesundheitsinstitution getroffen werden, um rassistische Stereotype zu vermeiden?

Anschließend zeigen Sie zwei Studien, die Rassismus im Gesundheitswesen untersucht haben:

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Rassismus und seine Symptome: Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. DeZIM; 2023. <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/rassismus-und-seine-symptome/>

Bartig S, Kalkum D, Le HM, Lewicki A. Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz im Gesundheitswesen: Wissensstand und Forschungsbedarfe für die Antidiskriminierungsforschung. Antidiskriminierungsstelle des Bundes; 2021. Available from:

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertise\\_DiskrRisiken\\_DiskrSchutz\\_GesWesen.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertise_DiskrRisiken_DiskrSchutz_GesWesen.html)

**Teil 7 Das Modell Diskriminierungsrad – ausgefüllt (15 Min.), Folie 43**

Zeigen Sie das ausgefüllte Modell des Diskriminierungsrad und erklären Sie die unbekannten Begriffe. Erklärung der Begriffe aus dem Diskriminierungsrad, siehe Glossar auf Webseite von Empowerment für Diversität: [www.empowerment-diversitaet.de](http://www.empowerment-diversitaet.de)

**Teil 8 Diskriminierung im Arbeitsalltag erkennen (40 Min. in Kleingruppen, 60 Min. im Plenum), Folie Nr. 44**

**Ziele:** Die Teilnehmenden erkennen und reflektieren diskriminierende Strukturen im beruflichen Alltag und sammeln konkrete Beispiele aus ihrem Arbeitsumfeld. Sie entwickeln erste Ansätze, wie sie Barrieren in ihrem Gesundheitsamt abbauen und Veränderungen im eigenen Arbeitskontext anstoßen können.

**Ablauf der Übung:** Die Teilnehmenden bilden Kleingruppen und bearbeiten jeweils eine ausgewählte Diskriminierungsform (z. B. Rassismus, Ableismus/Behindertenfeindlichkeit, Sexismus).

Die Aufgabe: Sammeln Sie konkrete Beispiele aus dem Arbeitsalltag im Gesundheitsamt, in denen Diskriminierung sichtbar wird. Leitfrage: Welche Barrieren erkennen Sie in Ihrem Gesundheitsamt?

Ziel ist es, für diskriminierende Strukturen zu sensibilisieren und erste Ansätze zur Veränderung im beruflichen Kontext zu entwickeln. Anschließend präsentieren die Kleingruppen ihre Ergebnisse, woraufhin eine Diskussion darüber entsteht, welche Veränderungen im Gesundheitsamt notwendig wären, um Diskriminierung in den jeweiligen Bereichen abzubauen.

**Teil 9 Feedback und Abschluss: Ein Schritt in die Mitte (20 Min.), Folie Nr. 46**

**Ziele:** Die Teilnehmenden reflektieren zum Abschluss ihre Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Workshop.

**Ablauf der Übung:** Die Teilnehmenden stehen im Kreis. Es werden nacheinander Aussagen vorgelesen. Wer der jeweiligen Aussage zustimmt, macht einen Schritt in die Kreismitte. Nach jeder Aussage werden 3-4 Personen spontan eingeladen, ihre Beweggründe oder Gedanken zu teilen.

**Aussagenbeispiele:**

Ich habe mich während des Workshops wohl gefühlt.

Ich habe etwas Neues gelernt.

Ich nehme etwas für meinen Arbeitsalltag mit.

Ich würde gern an einem Thema weiterarbeiten oder es vertiefen.

**Didaktische Hinweise:** Die Teilnahme ist freiwillig – weder das Gehen in die Mitte noch das Sprechen ist verpflichtend. Ziel ist ein offener und wertschätzender Austausch, keine Diskussion oder Bewertung. Die Methode schafft einen persönlichen Abschluss und ermöglicht gemeinsame Reflexion.



## Impressum

### Herausgeber\*innen:

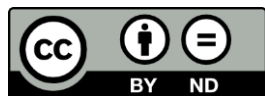
Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung  
Augustenburger Platz 1  
13353 Berlin  
[www.empowerment.charite.de](http://www.empowerment.charite.de)

&

Gesundheitsamt Frankfurt am Main  
Breite Gasse 28  
60313 Frankfurt am Main

### Autorin: Ewa Niedbała

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