

Diskriminierung und Diversität im Öffentlichen Gesundheitsdienst: Handlungsoptionen im Arbeitsalltag

Für Mitarbeiter*innen in Gesundheitsämtern / im
Gesundheitsbereich

- 1 Tag, 9.00 - 16.00 Uhr -

Moderationsleitfaden von
Ewa Niedbała



Diskriminierung und Diversität im Öffentlichen Gesundheitsdienst: Handlungsoptionen 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.

Zielgruppen des Workshops: Mitarbeiter*innen in Gesundheitsämtern / im Gesundheitsbereich

Übergeordnetes Ziel des Workshops:

Der Workshop zielt darauf ab, Mitarbeitende im Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) darin zu befähigen, diskriminierungssensibel und diversitätsbewusst im Berufsalltag zu handeln. Aufbauend auf vorhandenen Grundlagenkenntnissen sollen konkrete Handlungsoptionen erarbeitet und reflektiert werden, um Diskriminierung im Arbeitskontext aktiv entgegenzuwirken und eine inklusive, gerechte Gesundheitsversorgung zu fördern.

Lernziele: Der Workshop unterstützt Mitarbeitende in Gesundheitsämtern dabei, Diskriminierung im beruflichen Kontext zu erkennen, einzuordnen und ihr aktiv entgegenzuwirken. Im Mittelpunkt steht die Auseinandersetzung mit praxisnahen Handlungsstrategien für einen diskriminierungskritischen und diversitätssensiblen Umgang – sowohl im Kontakt mit Bürger*innen als auch im kollegialen Miteinander. Ziel ist es, die Handlungssicherheit im Umgang mit Vielfalt im Arbeitsalltag zu stärken und konkrete Impulse für die Weiterentwicklung der eigenen Berufspraxis mitzunehmen.

Didaktische Hinweise:

Für eine gewinnbringende Teilnahme wird empfohlen, dass Teilnehmende zuvor den Grundlagen-Workshop „Öffentliche Gesundheit durch Diversität – Diversity und Diskriminierung im Arbeitsalltag“ zu absolvieren, da der 1-tägige Workshop hier auf ein vertieftes Verständnis von Diskriminierungsformen und Diversitätsdimensionen aufbaut.

Lehrpersonen sollten idealerweise Erfahrung zu Diversitätsthemen sowie machtkritischer und rassismuskritischer Lehre mitbringen. Sie müssen rassistische Kommunikation erkennen, 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 können unterschiedliche Perspektiven in die Lehre einfließen.

Teilnehmenden-Anzahl: max. 20 Personen

Format: in Präsenz

Dauer: 1 Tag, 9.00-16.00 Uhr

Materialien für den Workshop:

- PowerPoint-Präsentation (Datei: PPT-Folien_Workshop2_Vertiefung.pptx)
- Übungsbeschreibungen in diesem Moderationsleitfaden
- Handout: „Umgang mit diskriminierenden Äußerungen und diskriminierenden Verhalten“
- Arbeitsblatt 1: „Diskriminierende Sprache erkennen“
- Arbeitsblatt 2: „Rollenspiele“
- Trainer*innen-Blatt: „Diskriminierende Sprache erkennen und darauf reagieren“ (mögliche Reaktionen auf diskriminierende Aussagen)

Zusätzlich benötigtes Material:

- PC / Laptop
- Beamer
- Flipchart mit ausreichend Flipchartpapier
- Pinnwand

Moderationsmaterial:

- Moderationskarten in mindestens drei verschiedenen Farben
- Eddings
- Stifte
- Kreppband
- Pinnnadeln
- Karten mit den Buchstaben A, B, C, D (für die Aufstellungsübung)
- Ausgedruckte Arbeitsblätter (für alle Teilnehmenden)
- Stuhlkreis für die gesamte Gruppe

Ablaufplan:

Uhrzeit	Minuten	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
9.00-9.05 Uhr	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 Uhr	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	Folien Nr. 2-3 Stuhlkreis A. Einführung separat beschrieben, siehe weiter unten B. Klärung der Umgangsregeln separat beschrieben, siehe weiter unten
9.20-9.35 Uhr	15 Min.	Teil 2: Kennenlernen und Einstieg ins Thema	Aufstellung	Folie Nr. 4 Stuhlkreis Methode separat beschrieben, siehe unten
9.35-9.50 Uhr	25 Min.	Teil 3: Definitionen von Diskriminierung	Vortrag	Folien Nr. 5-9 Definitionen separat beschrieben, siehe unten
9.50-10.10 Uhr	20 Min.	Teil 4: Das Modell Diskriminierungsrad	Der Aufbau des Modells und die unbekannten Begriffe werden erklärt	Folien Nr. 10-11 Stuhlkreis Beschreibung separat, siehe unten
10.10-10.25 Uhr	15 Min.	Pause		Folie Nr. 12
10.25-11.05 Uhr	40 Min.	Teil 5: Persönlicher Einstieg ins Thema Diskriminierung	Reflexionsübung	Folie Nr. 13 Moderationskarten in drei Farben, Eddings, Stifte, Pinnwand, Pinnnadeln Beschreibung separat, siehe unten
11.05-12.15 Uhr	70 Min.	Teil 6: Übung an 1-2 Fallbeispielen	Entwicklung eigener Reaktionsmöglichkeiten auf diskriminierende Aussagen	Stuhlkreis Beschreibung separat, siehe unten
12.15-13.15 Uhr	60 Min.	Mittagessen		Folie Nr. 14

Uhrzeit	Minuten	Teil/ Thema	Details, Schritte	Material, Sitzordnung
13.15- 13.45 Uhr	30 Min.	Teil 7: Input zu Reaktions- und Handlungsmöglichkeiten bei verbaler Diskriminierung	Input anhand der Folien und des Handouts	Folien Nr. 15-18 Stuhlkreis Handout: „Umgang mit diskriminierenden Äußerungen“ Beschreibung separat, siehe unten
13.45- 14.30 Uhr	45 Min.	Teil 8: Handlungsoptionen mit Ich-Botschaften bei diskriminierenden Aussagen entwickeln	Arbeit in Paaren	Folien Nr. 19-20 Arbeitsblatt „Diskriminierende Sprache erkennen“, Karten, Stifte Beschreibung separat, siehe unten
14.30- 14.45 Uhr	15 Min.	Pause		Folie Nr. 21
14.45- 15.30 Uhr	45 Min.	Teil 9: Fiktive Situationen als Rollenspiele in Kleingruppen einüben	Arbeit in Paaren bzw. in Dreiergruppen	Folie Nr. 22 Arbeitsblatt „Rollenspiele“, Karten, Stifte Beschreibung separat, siehe unten
15.30- 15.40 Uhr	10 Min.	Teil 10: Schritte, wenn Sie selbst diskriminiert wurden oder wenn Sie diskriminierendes Verhalten dokumentieren möchten	Input anhand der Folie	Folie Nr. 23 Stuhlkreis
15.40- 16.00 Uhr	20 Min.	Teil 11: Feedback und Abschluss		Folie Nr. 24 Stuhlkreis, Karten, Stifte

Teil 1 Willkommen (15 Min.), Folie Nr. 2-3

Die Teilnehmenden werden begrüßt und erhalten eine Einführung ins Thema. **Trainer*in stellt sich vor und erläutert das Thema des Workshops.**

Mögliche Erläuterung mit Bezug auf das Zitat von Mahatma Gandhi:

„Sei du selbst die Veränderung, die du dir wünschst für diese Welt.“ Dieses Zitat von Mahatma Gandhi erinnert uns daran, dass gesellschaftlicher Wandel bei jedem und jeder Einzelnen beginnt. Gerade in unserem beruflichen Alltag können wir durch unser Handeln, unsere Sprache und unsere Haltung dazu beitragen, mehr Respekt, Gleichbehandlung und Teilhabe zu ermöglichen.

In diesem Workshop beschäftigen wir uns mit der Frage, wie Diskriminierung im Kontext des Öffentlichen Gesundheitsdienstes erkannt, verstanden und aktiv begegnet werden kann. Im Zentrum steht die Auseinandersetzung mit konkreten Situationen aus dem Arbeitsalltag in Gesundheitsämtern: Wo erleben Menschen Ausschlüsse, Hürden oder Ungleichbehandlung – oft unbeabsichtigt, manchmal aufgrund von strukturellen Bedingungen? Und wie können wir als Fachkräfte im ÖGD sensibel und verantwortungsvoll damit umgehen? Ein besonderer Fokus liegt dabei auf verbaler Diskriminierung – also auf Sprache als Mittel, durch das Ausgrenzung, Abwertung oder stereotype Zuschreibungen vermittelt werden können. Dies kann in direkter Kommunikation ebenso geschehen wie durch Formulierungen in Formularen, Aushängen oder Informationsmaterialien. Wir fragen: Welche Worte wirken ausschließend? Welche Formulierungen reproduzieren Vorurteile – auch wenn sie gut gemeint sind? Und wie können wir diskriminierungssensibel und inklusiv sprechen? Wir nehmen dabei die eigenen beruflichen Routinen ebenso in den Blick wie unsere inneren Haltungen, Bilder und Vorannahmen. Es geht darum, das Bewusstsein für unbewusste Denkmuster und strukturelle Ungleichheiten zu schärfen und die eigene Handlungssicherheit im Umgang mit Vielfalt zu stärken. Im Laufe des Workshops arbeiten wir mit Fallbeispielen, Reflexionsübungen und kollegialem Austausch, um gemeinsam konkrete Handlungsoptionen für eine diskriminierungssensible und diversitätsbewusste Berufspraxis zu entwickeln.

Klärung der Umgangsregeln / Kommunikationsregeln miteinander

Mögliche Punkte:

- Sensibilität und Inhaltshinweise / Triggerhinweise: wir beachten die Sensibilität des Themas und respektieren eventuelle persönliche 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 – Aufstellung (15 Min.) Folie Nr. 4

Ziele: Die Teilnehmenden lernen sich gegenseitig kennen, bauen erste persönliche Bezüge auf und werden angeregt, über individuelle Verhaltensmuster, insbesondere im Umgang mit diskriminierenden Situationen im beruflichen Alltag, nachzudenken. Dabei wird die Interaktion in der Gruppe gefördert und ein niedrighschwelliger Zugang zum Workshop-Thema geschaffen.

Ablauf der Übung: Im Raum werden vier Ecken mit den Buchstaben A, B, C, D markiert (z. B. mit großen Zetteln an den Wänden). Die Trainer*in stellt der Gruppe nacheinander verschiedene Fragen mit jeweils drei oder vier Antwortmöglichkeiten (A–D). Die Teilnehmenden positionieren sich bei der Antwort, die auf sie zutrifft oder der sie sich am nächsten fühlen. Zwischenpositionen sind ausdrücklich erlaubt – insbesondere bei sensibleren Fragen. Wer möchte, kann freiwillig kurz erläutern, warum er*sie sich so positioniert hat.

Beispielfragen:**„Zum Kennenlernen: Wer sind Sie?“**

Bitte stellen Sie sich in alphabetischer Reihenfolge nach Vornamen auf. Nennen Sie dabei auch kurz Ihre Abteilung und wie lange Sie bereits im Gesundheitsamt tätig sind.

„Wie sind Sie heute hierhergekommen?“

- A – Mit dem Auto
- B – Mit dem Fahrrad
- C – Mit öffentlichen Verkehrsmitteln
- D – Zu Fuß

„Wie starten Sie am liebsten in den Tag?“

- A – Mit Kaffee oder Tee
- B – Mit Yoga oder anderen Übungen
- C – Hauptsache, niemand spricht mich an
- D – Mit etwas anderem

„Was trifft eher auf Sie zu?“

- A – Ich bin eher ruhig und beobachtend
- B – Ich bin eher direkt und sage schnell etwas
- C – Kommt total auf die Situation an

Jetzt eine letzte Frage – die führt uns schon zum heutigen Thema: „Wenn ich im beruflichen Alltag mitbekomme, dass ein*e Kolleg*in etwas sagt, das möglicherweise diskriminierend ist – was ist im Moment meine häufigste Reaktion?“

- A – Beobachten: Ich merke es, aber sage nichts
- B – Zweifeln: Ich frage mich, ob das okay war und ob ich etwas sagen soll
- C – Handeln: Ich spreche es direkt oder später an

Hinführung zur Themeneinleitung:

Nachdem sich die Teilnehmenden bei der letzten Frage positioniert und etwas dazu gesagt haben, folgt eine kurze gemeinsame Reflexion: „Wie wir gerade sehen, sind wir alle auf unterschiedliche Weise unterwegs – auch im Umgang mit schwierigen oder heiklen Situationen. Das ist völlig normal. In diesem Workshop wollen wir uns genau mit diesen unterschiedlichen Reaktionen beschäftigen – und gemeinsam herausfinden, wie wir bewusster und handlungssicherer werden können, wenn wir Diskriminierung wahrnehmen.“

Teil 3 Input zur Definition von Diskriminierung (25 Min.)

Einleitung, Folie 5

Hier werden einige Inhalte aus dem Grundlagenworkshop nochmals aufgefrischt. 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 in der kritischen Wissenschaft 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 6-7

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

1. **Konstruktion einer sozialen Gruppe:** Eine bestimmte Gruppe wird als solche herausgearbeitet, 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. Eine Machtungleichheit ist 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 8

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

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

Definition von Diskriminierung gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Folie 9

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

Teil 4 Input zum Modell Diskriminierungsrad (20 Min.), Folie Nr. 10-11

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, ein inneres Bild zu entwickeln und 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

Quelle: Diskriminierungsrad (Grafik) In: BildungsBausteine e.V. (2023): Verknüpfungen: Ansätze für die antisemitismus- und rassismuskritische Bildung. Eine Methodenhandreichung. Überarb. Neuaufl. Berlin, S. 27. Überarbeitet und ergänzt von Pulz, R.. Nutzung mit freundlicher Genehmigung von BildungsBausteine e.V. und R. Pulz

Teil 5 Persönlicher Einstieg ins Thema Diskriminierung (40 Min.) Folie Nr. 13

Ziele: Die Teilnehmenden reflektieren ihr eigenes Verhalten in konkreten Situationen mit diskriminierenden Äußerungen. Dabei werden sowohl Handlungsmuster als auch persönliche Hürden und Reaktionen sichtbar. Die Übung schafft einen emotionalen, individuellen Einstieg ins Thema und legt die Grundlage für den anschließenden Praxistransfer.

Ablauf der Übung: In der Mitte des Raumes liegen drei Stapel mit Moderationskarten in drei verschiedenen Farben.

Es werden nacheinander drei Reflexionsfragen gestellt. Nach jeder Frage nehmen sich die Teilnehmenden eine Karte in der jeweiligen Farbe und notieren ihre persönliche Antwort. Nach jeder Runde werden die Karten auf einem Stapel gesammelt. Anschließend werden die Karten auf einem Flipchart oder an einer Pinnwand angepinnt.

Fragen:**Farbe 1**

„Erinnern Sie sich an eine Situation, in der eine diskriminierende Äußerung gefallen ist und Sie mit Ihrer Reaktion darauf zufrieden waren.“

Farbe 2

„Erinnern Sie sich an eine Situation, in der eine diskriminierende Aussage gemacht wurde und Sie nicht oder nicht angemessen reagiert haben.“

Farbe 3

„Was ist Ihr gern genutztes Argument, wenn es um Diskriminierung geht?“ Also: Was sagen Sie spontan, wenn Sie mit einer diskriminierenden Aussage konfrontiert sind – vielleicht, ohne lange nachzudenken? (z.B. „Das ist absolut diskriminierend.“, „Das kannst du so nicht sagen.“, „Das ist sexistisch – Punkt.“)

Auswertung: Die Karten werden gemeinsam vorgelesen. Wer möchte, kann die eigene Karte kurz erläutern. Es findet kein direktes Bewerten oder Kommentieren statt – die Übung dient der Selbstreflexion und als Brücke zur nächsten Übung.

Übergang: „Vielen Dank für das Teilen Ihrer Erfahrungen und Gedanken. Wir sehen: es gibt Situationen, in denen wir handlungsfähig sind – und solche, in denen wir uns vielleicht überfordert fühlen oder sprachlos bleiben. Genau hier setzt unsere nächste Übung an: Was können wir sagen oder tun, wenn wir diskriminierende Aussagen wahrnehmen?“

Teil 6 Übung an einem Fallbeispiel (70 Min.)

Ziele: Die Teilnehmenden entwickeln eigene Reaktionsmöglichkeiten auf diskriminierende Aussagen und stärken ihre individuelle Handlungskompetenz für reale Situationen. Es geht nicht um „richtige“ oder „falsche“ Reaktionen / Handlungen, sondern darum, authentische und situationsangemessene Wege zu finden, aktiv zu werden.

Didaktischer Hinweis: Diese Übung könnte für Teilnehmende belastend sein, da hier mit diskriminierenden Äußerungen gearbeitet wird. Bitte teilen Sie dies den Teilnehmenden mit und lassen Sie ihnen die Option, an diesem Teil der Übung ggf. nicht teilzunehmen.

Ablauf der Übung:

Situationswahl aus der Gruppe:

Die Moderation fragt: „An welchem Beispiel wollen wir gemeinsam üben? Welche Situation kommt in Ihrem Arbeitsalltag besonders häufig vor oder beschäftigt Sie?“

Die Gruppe einigt sich auf eine konkrete Situation. Nach der Bearbeitung eines Falles können weitere Situationen aufgegriffen werden. Aus Erfahrung sollten pro Fall etwa 30 Minuten eingeplant werden.

Situationsklärung:

Kurze Rekonstruktion: Was wurde gesagt? In welchem Rahmen? Wer war anwesend?

Brainstorming – Reaktionsmöglichkeiten sammeln:

Die Moderation lädt ein: „Lasst uns gemeinsam sammeln – es gibt viele mögliche Reaktionen. Egal ob vorsichtig, direkt, fragend, kritisch, irritiert, humorvoll, ungeschickt – alles darf genannt werden.“

Alle Vorschläge werden von der Moderation sichtbar mitgeschrieben (Flipchart oder Pinnwand).

Clustern – persönliche Relevanz herausarbeiten:

Jede*r Teilnehmende wählt für sich selbst aus: „Was davon ist *meins* – also etwas, das ich mir vorstellen kann zu sagen? Und was ist *nicht mein* – passt (noch) nicht zu mir, meiner Rolle oder meinem Stil?“

Die Moderation betont: „Es geht nicht darum, was ‚gut‘ oder ‚richtig‘ ist. Es geht darum, was für Sie individuell stimmig und machbar ist – denn das ist die Grundlage für Handlungsfähigkeit.“

Didaktische Verbindung der beiden Übungen:

Teil 5 legt den Fokus auf persönliche Erfahrungen mit (Nicht-)Handeln.

Teil 6 bietet die Möglichkeit, daraus konkrete Handlungsstrategien zu entwickeln und zu erproben. Gemeinsam fördern sie **Reflexion, Selbstwirksamkeit und Dialogfähigkeit** im Umgang mit diskriminierenden Situationen im Arbeitskontext.

Teil 7 Reaktions- und Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierung (30 Min.), Folien Nr. 15-18

Ziele: Die Teilnehmenden lernen konkrete Handlungs- und Reaktionsmöglichkeiten im Umgang mit Diskriminierung kennen, um in realen Situationen angemessen reagieren zu können. Dabei werden theoretische Grundlagen mit praktischen Beispielen verknüpft, um sie auf herausfordernde Situationen im Berufsalltag vorzubereiten.

Der Input erfolgt anhand der vorbereiteten Folien und des begleitenden **Handout „Umgang mit diskriminierenden Äußerungen und diskriminierenden Verhalten“** das Sie als Kopien an die Teilnehmenden verteilen können. Die Workshopleitung sollte sich im Vorfeld mit den Inhalten der Folien vertraut machen, um sicher durch das Thema zu führen.

Hier ein kurzer Überblick zu den Folien:**Folie 16 – Zivilcourage zeigen:**

Zivilcourage bedeutet, unaufgefordert die eigene Meinung über ungerechte Verhältnisse zu vertreten und gegen Diskriminierung einzuschreiten.

Folie 17 – Die Wirkung von Kommunikation:

Kommunikation ist ein mächtiges Werkzeug: Sie kann Konflikte befrieden, aber auch verschärfen. Anhand von Beispielen wird gezeigt, wie unterschiedliche Reaktionsweisen wirken können – beruhigend und deeskalierend oder im Gegenteil: provozierend und konfliktverschärfend. Die Beispiele werden vorgelesen und gemeinsam reflektiert.

Folie 18 – Drei Schritte zur verbalen Deeskalation:

1. Die Kontaktaufnahme
2. Die Konkretisierung der Ursachen und Beweggründe
3. Lösungsphase (Versuch von)
Eingehen auf Wünsche, Bedürfnisse und Gefühle des Gegenübers

Der Input dient als Grundlage für die anschließenden Übungen, in denen die Teilnehmenden ihre eigenen Reaktionsmöglichkeiten weiterentwickeln und erproben.

Teil 8 Handlungsoptionen mit Ich-Botschaften bei diskriminierenden Aussagen entwickeln (45 Min.) Folien, Nr. 19-20

Ziele: Die Teilnehmenden lernen, auf diskriminierende Aussagen mit Ich-Botschaften zu reagieren, um ihre eigene Haltung klar zu kommunizieren und gleichzeitig deeskalierend zu wirken.

Didaktischer Hinweis: Diese Übung könnte für Teilnehmende belastend sein, da hier mit diskriminierenden Äußerungen gearbeitet wird. Bitte teilen Sie dies den Teilnehmenden mit und lassen Sie ihnen die Option, an diesem Teil der Übung ggf. nicht teilzunehmen.

Ablauf der Übung: Einführung zu Ich-Botschaften (ca. 10 Minuten): Die Moderation stellt mit Folie 19 das Konzept der Ich-Botschaften vor:

„Wenn ich A sehe bzw. erlebe (Beobachtung), dann fühle ich B (Gefühl), weil ich C brauche (Bedürfnis). Deshalb möchte ich jetzt gern D (Bitte).“

Es wird erklärt, warum Ich-Botschaften in herausfordernden Gesprächen hilfreich sind: sie ermöglichen eine klare, aber respektvolle Kommunikation der eigenen Wahrnehmung und Bedürfnisse, ohne zu moralisieren oder zu eskalieren.

Arbeiten in Paaren (ca. 20 Minuten): die Teilnehmenden bilden Zweiergruppen. **Jede Gruppe erhält das Arbeitsblatt 1 „Diskriminierende Sprache erkennen“**, auf dem drei Beispiele für verbale Diskriminierung abgedruckt sind. **Zeigen Sie dazu die Folie 20.**

Erarbeitung von Reaktionsmöglichkeiten:

Die Zweiergruppen wählen sich mindestens ein Beispiel aus.

Zu diesem Beispiel erarbeiten sie:

1. eine Ich-Botschaft, die ihre eigene Wahrnehmung und Haltung ausdrückt
2. eine ergänzende Aussage zur klaren Haltung / Grenzen setzen-Aussage

Anschließend präsentieren die Gruppen im Plenum die von ihnen gewählte(n) diskriminierende(n) Aussage(n) sowie die entwickelten Reaktionsmöglichkeiten.

Dabei werden die jeweiligen Ich-Botschaften und Haltungsaussagen vorgestellt. Ziel ist es, durch die Vielfalt der Formulierungen unterschiedliche Ausdrucksweisen sichtbar zu machen, diese wertzuschätzen und gemeinsam zu reflektieren. Als Unterstützung kann der*die Trainer*in das **Trainer*in-Blatt „Diskriminierende Sprache erkennen“** mit Reaktionen auf die aufgelisteten Aussagen benutzen.

Teil 9 Rollenspiele zum Umgang mit diskriminierenden Aussagen im Berufsalltag (45 Min.), Folie Nr. 22

Ziele: Teilnehmende lernen, auf diskriminierende, abwertende oder stereotype Aussagen im Berufsalltag angemessen zu reagieren. Sie erproben, wie sie sich klar positionieren und für ein respektvolles Miteinander eintreten können – ohne die Situation unnötig zu eskalieren.

Didaktischer Hinweis: Diese Übung könnte für Teilnehmende belastend sein, da hier mit diskriminierenden Äußerungen gearbeitet wird. Bitte teilen Sie dies den Teilnehmenden mit und lassen Sie ihnen die Option, an diesem Teil der Übung ggf. nicht teilzunehmen.

Ablauf der Übung: Es werden Paare oder Dreiergruppen gebildet. Jede Gruppe erhält eine vorgegebene Situation mit einer diskriminierenden Aussage (**Nutzung des Arbeitsblatt 2: „Rollenspiele“**). Diese Aussage stammt z. B. von Kolleg*innen, Vorgesetzten, Patient*innen oder Klient*innen und bezieht sich auf ein Diskriminierungsmerkmal (z.B. Herkunft, Religion, Geschlecht, sozialer Status). Alternativ können die Teilnehmenden auch mit eigenen Beispielen aus dem Berufsalltag arbeiten.

Die Teilnehmenden sollen die Situation als Rollenspiel durchführen. Die Rollen können je nach Szenario variieren, z. B.:

- Person, die die diskriminierende Aussage tätigt
- Kolleg*in oder Mitarbeiter*in, der*die reagiert
- (Optional) dritte Person als Beobachter*in

Ziel der Reaktion:

- Die diskriminierende Aussage soll nicht unkommentiert bleiben.
- Die Reaktion soll deutlich, aber möglichst deeskalierend und respektvoll sein.
- Die betroffene Person (falls anwesend) soll gestärkt und nicht bloßgestellt werden.
- Der respektvolle Umgang im Team oder mit Patient*innen soll gestärkt werden.

Anschließend werden die Szenen vorgespielt. Nach jeder Szene können folgende Fragen diskutiert werden:

- Wie wirkte die Reaktion?
- Was hat gut funktioniert, was war herausfordernd?
- Welche Alternativen wären denkbar gewesen?
- Wie kann man im Arbeitsalltag Zivilcourage zeigen, ohne Kolleg*innen bloßzustellen?

Teil 10 Input: Schritte zur Dokumentation von Diskriminierung – für Betroffene und Beobachtende (10 Min.), Folie Nr. 23

Ziele: Die Teilnehmenden entwickeln ein Bewusstsein dafür, wie wichtig eine systematische und sachliche Dokumentation von Diskriminierung ist – sowohl zum eigenen Schutz als auch als Grundlage für mögliche rechtliche oder institutionelle Schritte.

Bevor Sie als Trainer*in den Input anleiten, machen Sie sich bitte mit Folie Nr. 23 vertraut. Anschließend stellen Sie den Teilnehmenden die Schritte vor, wie eine diskriminierende Situation dokumentiert werden kann – sei es als direkt betroffene oder beobachtende Person.

Teil 11 Feedback und Abschluss: Kompass-Methode (20 Min.), Folie Nr. 24

Ziele: Die Teilnehmenden reflektieren ihre persönlichen Lernprozesse und Erkenntnisse, erkennen individuelle Stärken und Entwicklungspotenziale und formulieren konkrete Anwendungsschritte für ihren Arbeitsalltag.

Ablauf der Übung: Zuerst erfolgt Einzelreflexion (ca. 5–7 Minuten): Die Teilnehmenden erhalten Moderationskarten und Stifte. Jede Person beantwortet für sich die folgenden vier Reflexionsfragen schriftlich:

N – Nutzen: Was werde ich konkret in meinem Arbeitsalltag anwenden oder ausprobieren?

O – Offen: Welche Fragen oder Themen sind für mich noch offengeblieben?

S – Stärken: Was hat mir besonders gefallen oder mich gestärkt?

W – Wünsche: Was wünsche ich mir für künftige Veranstaltungen zu diesem Thema?

2. Austausch im Plenum (ca. 13–15 Minuten): jede Person stellt 1–2 ihrer Antworten im Plenum vor. Falls mehr Zeit zur Verfügung steht, können auch alle vier Antworten geteilt werden

Didaktischer Hinweis: Die Moderation achtet auf den Zeitrahmen im Teil 11 und lädt zu freiwilliger Beteiligung ein. Es soll kein Bewertungsdialog stattfinden, sondern ein Raum für wertschätzende Rückmeldung und persönliches Fazit entstehen. Die Karten können am Ende gesammelt und anonymisiert für die Dokumentation verwendet oder den Teilnehmenden überlassen werden.

Impressum

Herausgeber*innen:

Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung

Augustenburger Platz 1

13353 Berlin

www.empowerment.charite.de

&

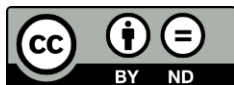
Gesundheitsamt Frankfurt am Main

Breite Gasse 28

60313 Frankfurt am Main

Autorin: Ewa 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