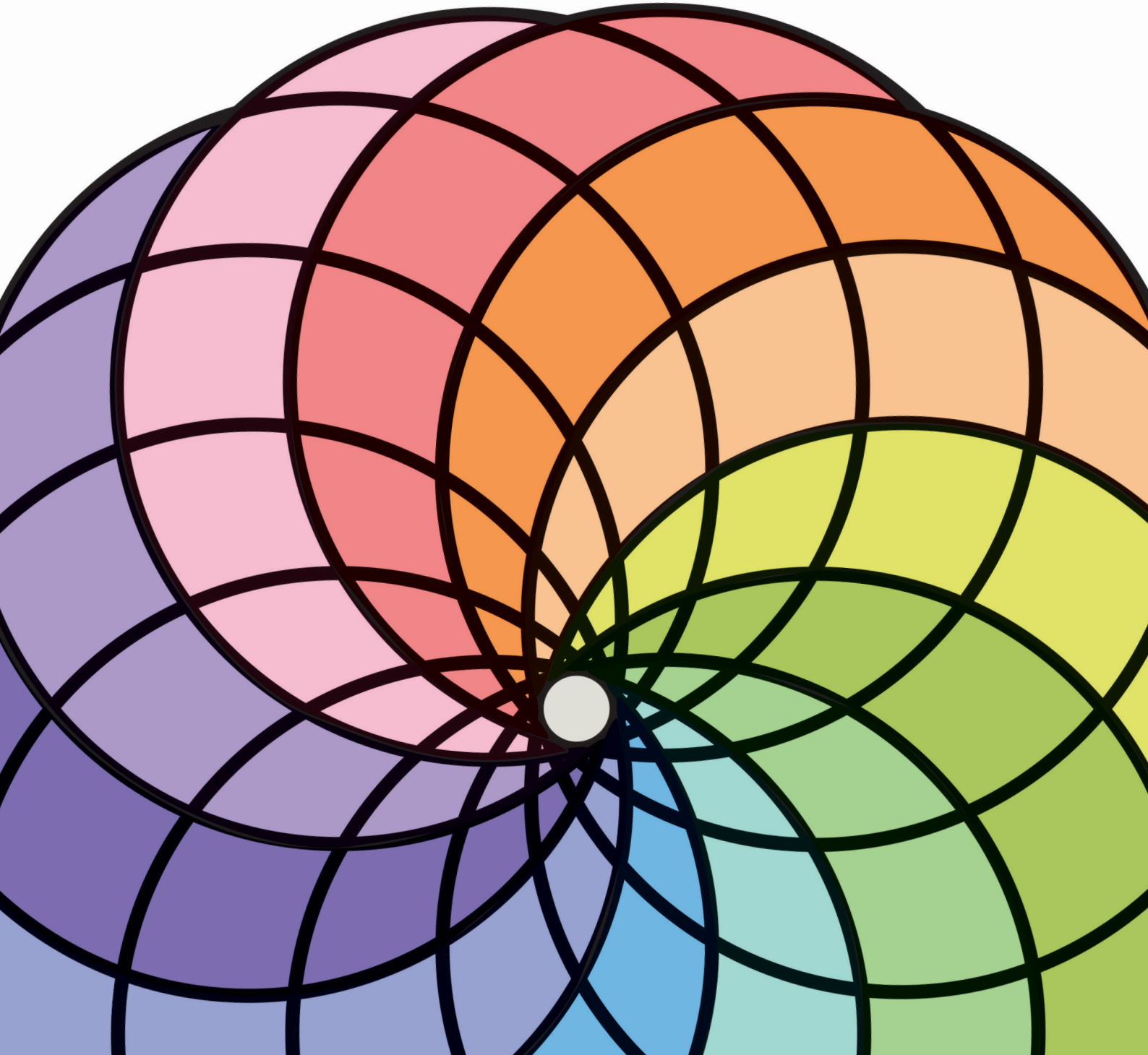
DVE

Deutscher Verband Ergotherapie

Diskriminierungskritische Ergotherapie

Informationen und Anregungen zur diskriminierungskritischen Auseinandersetzung



„Privilegien sind an sich nichts Schlechtes – entscheidend ist, was wir mit ihnen machen.“

Tupoka Ogette

Liebe Kolleg:innen,

für uns Ergotherapeut:innen scheint das Thema „Diskriminierung“ auf den ersten Blick selbstverständlich geklärt: Werte wie Offenheit, Respekt und Gleichberechtigung gehören zu unserem beruflichen Selbstverständnis. Diese Werte prägen häufig die Entscheidung für unseren Beruf und sind in Ausbildung, Praxis und Ethik fest verankert. Warum also das Thema ausdrücklich aufgreifen?

Weil es auch in einem Beruf, der auf Teilhabe und Inklusion ausgerichtet ist, notwendig bleibt, Diskriminierung aktiv zu erkennen, zu reflektieren und ihr entgegenzutreten.

Wir leben in einer Gesellschaft, in der Diskriminierungen zum Alltag vieler Menschen gehören – häufig unbewusst, aber mit realen Auswirkungen. Diese gesellschaftlichen Prägungen beeinflussen uns und unser berufliches Handeln. Es geht dabei nicht um Schuld, sondern um das Bewusstwerden eigener Anteile und um die Übernahme von Verantwortung.

Der DVE will daher mit dieser Broschüre einen Beitrag dazu leisten, dass Ergotherapeut:innen sich mit verschiedenen Formen der Diskriminierungen auseinandersetzen, ihre Wahrnehmung schärfen und ihr Handeln und Verhalten reflektieren und damit verändern können.

Der DVE positioniert sich klar gegen jegliche Form der Diskriminierung.

Uns ist bewusst, dass es sowohl uns als Verband, als Vorstand und auch als Mitgliedern nicht immer gelingt, diskriminierungssensibel zu handeln. Zugleich verstehen wir dies als Anlass, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln und unseren Beitrag zum Abbau von Diskriminierung in der Ergotherapie und in der Gesellschaft zu leisten. Sich mit Diskriminierung auseinanderzusetzen kann herausfordernd sein – es ist jedoch zugleich ein wichtiger Schritt hin zu einer inklusiven, vielfältigen und demokratischen Gemeinschaft.

Als Verband wollen wir diesen Weg gemeinsam gehen – offen für Lernen, im Dialog miteinander und mit dem Ziel, zu einer diskriminierungskritischen und gerechteren Gesellschaft beizutragen.

Birthe Hucke
Vorstandsmitglied im DVE

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Einleitung	6
Diskriminierungskritik in der Ergotherapie	8
Diskriminierungsformen	10
Ebenen der Diskriminierung	13
Intersektionalität	15
Was hat Macht mit Diskriminierung zu tun?	17
Sprachgebrauch und Wortwahl	20
Ableismus / Neurotypismus	22
Adultismus	24
Ageimus (auch Altersdiskriminierung)	25
Klassismus	26
Lookismus	27
Queerfeindlichkeit	28
Rassismus	31
Sexismus	34
Handlungsempfehlungen	35
Privilegien-Check	37
Autor:innen	40
Empfehlungen	42
Quellenverzeichnis	44
Checkliste	49

Liebe Lesende,

wir freuen uns, euch diese Broschüre der Projektgruppe *Diskriminierungskritische Ergotherapie* vorzustellen. Seit unserer Gründung im Jahr 2022 arbeiten wir gemeinsam daran, diskriminierungskritisches Denken und Handeln in der ergotherapeutischen Praxis zu stärken. Unsere Projektgruppe hat einen intensiven Prozess der Entwicklung durchlaufen und vertritt verschiedene Erfahrungen, Perspektiven und gesellschaftliche Positionierungen. Zu uns gehören unter anderem Mitglieder, die sich als BIPoC, weiß, weiblich, nicht-binär, cis, trans*, bi und/oder als Personen mit unsichtbaren Behinderungen positionieren.

Diese Broschüre richtet sich insbesondere an weiße Ergotherapeut:innen, die bereit sind, sich mit eigenen Positionierungen, Privilegien sowie strukturellen Machtverhältnissen auseinanderzusetzen – mit dem Ziel, ergotherapeutisches Handeln reflektierter, intersektionaler und weniger normativ zu gestalten.

Wir möchten euch zu einem Weg der diskriminierungskritischen Auseinandersetzung ermutigen und hoffen, dass diese Broschüre euch erste Anstöße, Orientierung und Tipps für euren therapeutischen Alltag bietet.

Hinweis zum Inhalt
Um ein Machtgefälle und eine Hierarchisierung von Diskriminierungsformen zu vermeiden, wird in der Broschüre Rassismus als eine Diskriminierungsform, ebenso wie z.B. Ableismus oder Adultismus, betrachtet. Da in der Literatur keine einheitliche Verwendung der Begrifflichkeiten besteht, distanzieren wir uns von einer Allgemeingültigkeit.

Die ab Seite 22 aufgeführten Diskriminierungsformen sind alphabetisch geordnet. Auch auf diese Weise soll einer Wertung der Diskriminierungsformen entgegengewirkt werden.

Hinweis zur Sprache
In dieser Broschüre verwenden wir für eine diskriminierungskritische, inklusive Sprache und zur Sichtbarmachung aller Geschlechter als Genderzeichen den Doppelpunkt wie zum Beispiel Ergotherapeut:innen.

Triggerwarnung
In den folgenden Kapiteln werden Themen wie Ableismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit, Rassismus und weitere Formen von Diskriminierung thematisiert. Diese Inhalte können belastend oder retraumatisierend wirken. Bitte achtet gut auf euch, legt bei Bedarf Pausen ein und sucht euch andere Personen zum Austausch.

Einleitung

Hallo,

vielen Dank, dass du dich für diese Broschüre entschieden hast!

Wenn du dich schon einmal in der literarischen Welt der Ergotherapie umgesehen hast, wirst du wahrscheinlich festgestellt haben, dass es nicht viel Lesestoff gibt, der sich explizit mit dem Thema Diskriminierung beschäftigt. Dabei arbeiten wir täglich mit vielen unterschiedlichen Menschen zusammen. Wäre es da nicht wichtig, dass wir Kompetenzen entwickeln, um Diskriminierungen zu erkennen und uns gegen sie einzusetzen?

Diskriminierungen sind ein sehr umfangreiches Thema. Daher ist das vorrangige Ziel dieser Broschüre, dir den Einstieg in die Thematik etwas zu erleichtern – bodenständig und praxisnah. Ganz nach dem Motto: Wir lernen erst gehen, bevor wir laufen. Das Einholen weiterer Informationen, etwa durch Literatur, Podcasts, Dokumentationen und Workshops, liegt ganz in deiner Hand und Verantwortung.

Was die Broschüre kann
Diese Broschüre vermittelt dir wichtiges Grundwissen rund um Diskriminierung. Angelehnt an das Buch *Dear Discrimination*, vom netzaktivistischen Kollektiv *wirmüsstenmalreden*, wirst du dabei mithilfe von verschiedenen Aktivitäten zum Mitmachen, Mitdenken und Mitfühlen angeregt. Du lernst, verschiedene *-ismen* (siehe Kasten) zu erkennen und erhältst gleichzeitig praktische Hilfestellungen zum Abbau von Diskriminierungen mit auf den Weg.

Damit kannst du deinen diskriminierungskritischen Weg ausbauen und mit mehr Klarheit beschreiten.

Unser Anliegen ist es, einen ersten Schritt zu machen und der ergotherapeutischen Fachwelt eine Hilfe mitzugeben, um Diskriminierungen innerhalb der Ergotherapie zu reflektieren und sich allgemein besser gegen diese aufzustellen.

Was die Broschüre nicht kann
Leider können wir den eigentlichen Umfang der Thematik mit dieser Broschüre nicht angemessen abbilden. Dadurch können wir auch all denen kaum gerecht werden, die unter *-ismen* leiden, die hier nicht benannt werden.

-ismen:
ein Suffix, das in der Kombination mit einem Substantiv eine bestimmte Geisteshaltung oder politische Einstellung zum Ausdruck bringt; hier verschiedene Diskriminierungsformen (siehe Seite 10 Kapitel „Diskriminierungsformen“)

Bevor es jetzt losgeht, noch ein wichtiger Hinweis:
Ein Kernaspekt in der kritischen Auseinandersetzung mit Diskriminierung besteht darin, sich selbst zu reflektieren.

Die Reise beginnt bei dir selbst. Sie erfordert Mut, Ehrlichkeit und Kraft. Du merkst, dass du eine Pause brauchst oder in eine Abwehrhaltung gehst? Das ist in Ordnung. Atme durch, lasse das Gelesene sacken und spreche mit einer anderen Person darüber – das kann dir neuen Auftrieb geben und den diskriminierungskritischen (Lern-) Weg erleichtern.

Wir wünschen dir viel Erfolg auf deinem Weg, in einer diskriminierungskritischen Ergotherapie verbündet zu handeln (s. *Allyship)*.

Allyship [engl.]:
Prozess der aktiven Verbündetenschaft von einer privilegierten Person mit Menschen aus einer gesellschaftlich unterdrückten Gruppe.
- performativ: zielt auf Anerkennung des eigenen Handelns ab.
- aktiv: zielt auf Handeln ab, indem Privilegien geteilt und eigene Bedürfnisse zurückgestellt werden. [2]

Privilegien:
ein besonderer Vorteil, der nicht allen Menschen gleichermaßen zusteht. Wer ein Privileg hat, profitiert von etwas, ohne dafür unbedingt etwas leisten zu müssen. Z. B. aufgrund einer Gruppenzugehörigkeit (weiß, hetero, männlich, ...). [3]

Diskriminierungskritik in der Ergotherapie – Darum ist das unser Ziel!

„Wir sind in einer Welt aufgewachsen, der seit über dreihundert Jahren Rassismus tief in den Knochen steckt. So tief, dass es keinen Raum gibt, in dem er nicht zu finden ist. Und einfach nur dadurch, dass du in dieser Welt lebst, wurdest du Teil des Systems.“ [3]

Tupoka Ogette, Expertin für Vielfalt und Antidiskriminierung und Autorin in *exit RACISM* (2020, S.53).

Es handelt sich um ein gefestigtes „Prinzip mit einer gesellschaftsstrukturierenden Wirkung“ [4], das nicht nur extremistischen Randgruppen vorbehalten ist. Belege für das Vorhandensein von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen finden sich neben vielzähligen Berichten von Aktivist:innen auf Social Media auch in strukturiert erhobenen Veröffentlichungen, wie dem *Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor* (NaDiRa) [5] und den Berichten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes [6].

Ethikkodex, 2005
„Ergotherapeuten dürfen keinen Menschen aufgrund von Hautfarbe, Einschränkung, Behinderung, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexuellen Neigungen, Religionszugehörigkeit, politischer Ansicht oder gesellschaftlicher Stellung diskriminieren.“ [7]

Diskriminierende Erlebnisse haben vielfältige Auswirkungen, sie können unter anderem psychischen Stress verursachen, der die Gesundheit des Menschen direkt beeinträchtigen kann [9]. Weiterhin wirkt Diskriminierung dem eigentlichen ergotherapeutischen Ziel, Menschen in ihrer Teilhabe an Alltagstätigkeiten zu stärken, stets entgegen.

Es erscheint naheliegend, dass der Berufsverband DVE jegliche Form der Diskriminierung durch Ergotherapeut:innen ablehnt [7, 8].

Ethik-Handlungshilfe, 2025
„Ergotherapeuten bieten ihre Leistungen gerecht und angemessen an. Sie lassen sich in der Arbeit mit ihren Klienten nicht durch Alter, Krankheit oder Behinderung, Konfession, Herkunft, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, politische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, soziale Stellung, Versicherungsstatus oder finanzielle Aspekte beeinflussen.“ [8]

Vor dem Hintergrund, dass aber alle von uns – oft ungewollt und unwissentlich – Teil des rassistischen und diskriminierenden Systems sind, hierzu einige Überlegungen:

- Wir gehen davon aus, dass Therapie einen sicheren Raum bietet, und wissen, dass keine Diskriminierung stattfinden darf. Aber wie genau kann sichergestellt werden, dass Therapie keine Diskriminierung reproduziert?
- Sind sich alle (angehenden) Ergotherapeut:innen bereits über eigene diskriminierend wirkende Gedanken und Handlungen im Klaren?
- Wie wirkt sich die Einnahme einer helfenden Rolle auf das Machtverhältnis im therapeutischen Prozess aus?

Und schließlich: Welchen Anteil leistet die Ausbildung zur Auseinandersetzung mit dem Ethikkodex? Wie kann die Einhaltung des Ethikkodex sichergestellt werden? Eine klare Regelung hierzu ist derzeit nicht vorhanden. Sowohl das Thematisieren von Diskriminierung als auch eine umfangreiche Auseinandersetzung mit den Dynamiken und Wirkweisen von Diskriminierung findet in den Ausbildungscurricula keine systematische Berücksichtigung [10,11]. Somit liegen Verantwortung und Initiative für das Einhalten des Ethikkodex bisher nur in den Händen einzelner Ergotherapeut:innen und Ergotherapie-Schulen.

Zu verstehen, dass Diskriminierung auch im Kontext des Sozial- und Gesundheitswesens stattfindet, und damit auch die Ergotherapie betrifft, ist ein wichtiger Schritt zum sensibilisierten und diskriminierungskritischen Handeln. Dabei sind wir alle dafür verantwortlich, uns selbst und die beruflichen Kontexte, in denen wir uns bewegen, kritisch zu hinterfragen.

Letztlich liefert das Verständnis vom Zusammenspiel von Menschen, Betätigungen und Umwelt beste Voraussetzungen, um die (eigenen) Ressourcen und Barrieren zum diskriminierungskritischen und diversitätssensiblen Handeln zu erkennen.

Reflexionsaufgabe
Ist dieses Thema schon mal bei dir auf der Arbeit oder im Alltag aufgetaucht?
Welche stereotypischen oder diskriminierenden Denkmuster erkennst du bei dir selbst?
Wie waren Gedanken und Umgang damit? Haben sich daraus Veränderungen ergeben?

Diskriminierungsformen

Menschen können auf verschiedene Arten diskriminiert werden. Daher ist es sinnvoll, den Begriff *Diskriminierung* differenziert zu betrachten [11].

Dabei gilt zu beachten, dass nicht jede Form der Benachteiligung auch zwangsläufig eine Diskriminierung ist.

Diskriminierung tritt auf, wenn eine ungerechte bzw. ungleiche Behandlung ohne rechtliche Grundlage und ohne angemessene, objektive Rechtfertigung erfolgt [12, 13]. Dies grenzt sie von einer Benachteiligung ab, da diese ‚nur' allgemeine, ungerechte Behandlungen ohne Verstoß gegen geltendes Recht umfasst [14].

Derzeit sind durch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) folgende sechs Formen geschützt [15]:

1. Ethnische Herkunft
2. Geschlecht und Geschlechtsidentität
3. Religion/Weltanschauung
4. Behinderung/chronische Krankheiten
5. Alter
6. Sexuelle Identität

Jedoch regte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023 an, dass die Begrenzung auf diese Formen nicht die Wirklichkeit von Menschen, die Diskriminierung erfahren, abbildet. Sie sollten beispielsweise durch Diskriminierungsmerkmale wie Körpergewicht, Bildung und sozioökonomischer Status ergänzt werden [6].

Grundsätzlich ist DISKRIMINIERUNG...
... eine ernsthafte Verletzung der Menschenrechte ...
... bei der einzelne Menschen oder Menschengruppen ...
... systematisch daran gehindert werden, ihre grundlegenden Rechte auszuüben.

Das bedeutet, dass strukturelle Gegebenheiten Diskriminierungen aufrechterhalten und reproduzieren. Dadurch werden Machtverhältnisse bewahrt und Privilegien bleiben für diejenigen erhalten, die bereits über sie verfügen.

(siehe auch: Kapitel „Intersektionalität" und „Was hat Macht mit Diskriminierung zu tun?")

Eine diskriminierende Benachteiligung kann bei Einzelpersonen und in Gruppen auf verschiedenen Wegen erfolgen [12]. Im ergotherapeutischen Alltag könnte dies beispielhaft so aussehen:

Unterscheidung	z. B. durch Andersbehandlung und dem Absprechen von Kompetenzen aufgrund ihres Alters bei Kindern und Senior:innen.
Ausschluss	z. B. durch die Verweigerung von Therapiediensten aufgrund von Sprachbarrieren der Klient:innen.
Einschränkung	z. B. wenn Menschen mit bestimmten Behinderungen aufgrund von Vorverurteilungen oder Stereotypen in ihren Aktivitäten oder Therapieoptionen eingeschränkt werden.
Verweigerung von angemessener Einrichtung	z. B. durch das Fehlen von barrieregerechten Eingängen in ergotherapeutischen Praxen.
Trennung	z. B. durch systematische Trennung von Kindern in der Schule oder ergotherapeutischen Gruppen: fehlender inklusiver Ansatz.
Bevorzugung	z. B. indem Therapeut:innen Klient:innen, deren ethnische Herkunft ihrer eigenen entspricht, umfassendere Therapieoptionen anbieten als Klient:innen mit einer anderen ethnischen Herkunft.

Nicht die Absicht zählt, sondern die Wirkung:
Die Folgen von Diskriminierung können gravierende Ausmaße annehmen, auch wenn die Handlung nicht absichtlich oder böswillig ausgeführt wird [13].
Es sind zwei Dinge zu unterscheiden [6]:

1. Eine Benachteiligung kann eine persönliche Verletzung hervorrufen, was nur durch die Person, die die Verletzung erfährt, beurteilt werden kann.
2. Eine benachteiligende Aussage oder Handlung kann eine diskriminierende Wirkung auslösen, die mit einem Machtverlust der betroffenen Person oder Gruppe einhergeht. Dies geschieht unter anderem, wenn jemandem seine:ihre Rechte oder Fähigkeiten abgesprochen werden, aufgrund von Aspekten wie etwa Alter oder Geschlecht.

Es gibt zwei Arten von Diskriminierung:

Direkte Diskriminierung

Hier wird jemand direkt aufgrund eines der sechs im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Merkmale benachteiligt [16].

Beispiel: Eine Frau wird möglicherweise von einem männlichen Therapeuten anders behandelt als männliche Klienten.

Indirekte Diskriminierung

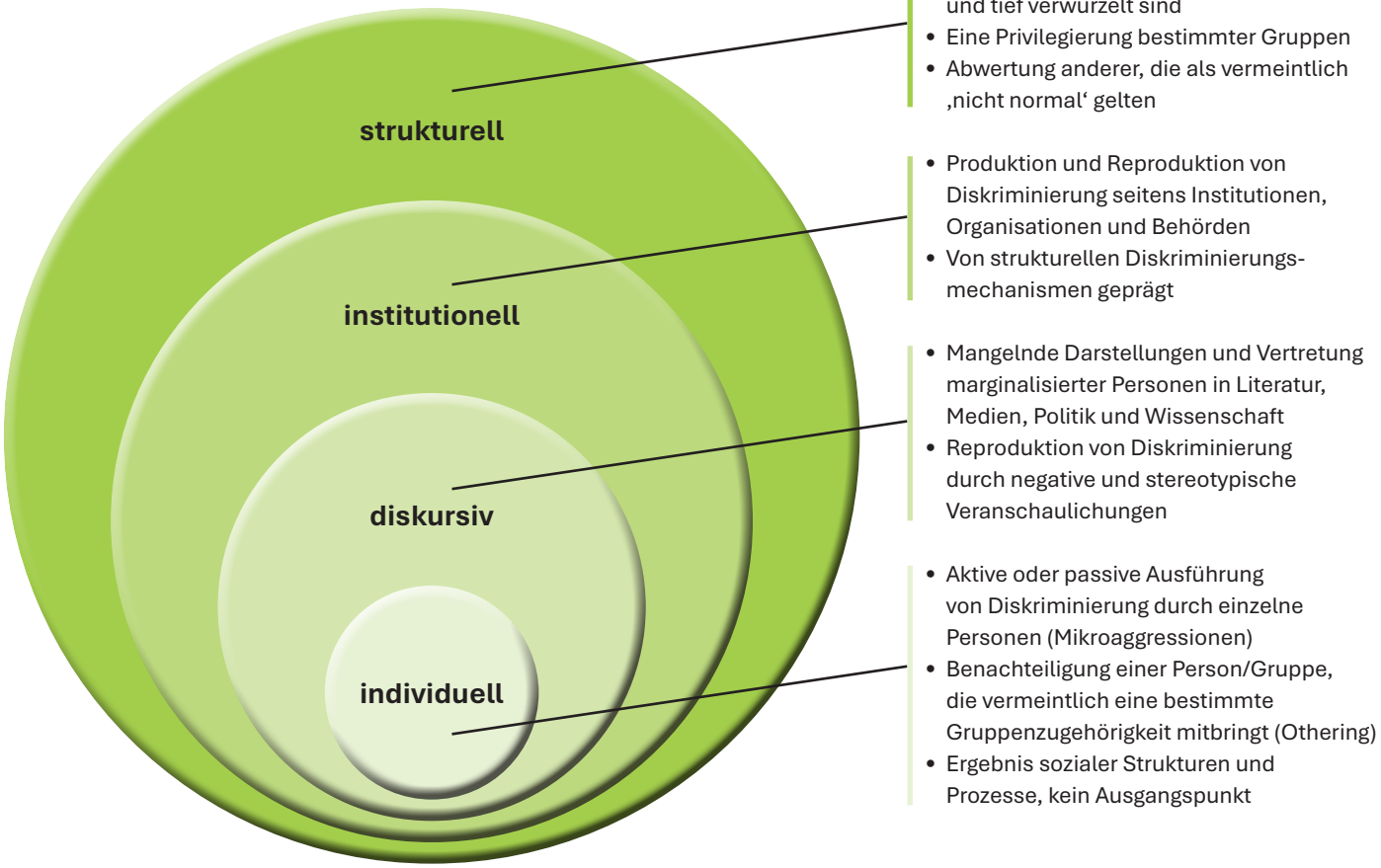
Das passiert, wenn eine Regel oder Maßnahme scheinbar neutral ist, aber Menschen mit bestimmten Merkmalen regelmäßig benachteiligt [16].

Beispiel: Es gibt keine barrierefreien Eingänge, was Menschen mit Mobilitätseinschränkungen diskriminiert.

Reflexionsaufgabe
Welchen Diskriminierungsformen bist du bisher begegnet?
Welche Situationen erkennst du nach dem Kapitel nun als diskriminierend, die dir vorher nicht aufgefallen sind?
Finde weitere Beispiele für direkte und indirekte Diskriminierung aus deinem Alltag

Ebenen der Diskriminierung

Diskriminierung findet auf vielen unterschiedlichen Ebenen statt, die in Wechselwirkung zueinanderstehen und zu Ungleichbehandlungen führen [16, 17, 18, 19].



Einige Beispiele

Für strukturelle Diskriminierung

- In der Forschung werden vorzugsweise Männer als Teilnehmende verwendet und diese Ergebnisse als allgemeingültig suggeriert. Es ist jedoch nachgewiesen, dass Frauen beispielsweise andere Symptome bei Herzinfarkten zeigen als Männer. So ist die Gefahr des Nichterkennens solcher Symptome und daraus resultierend das Risiko für lebensgefährlicher Folgen stark erhöht [20].
- Im Alltag durch die mangelnde Verfügbarkeit von Make-up und Pflastern in verschiedenen Hauttönen.

Für institutionelle Diskriminierung

- Marginalisierte Menschen erfahren Benachteiligungen bei der Job-Suche oder erleben fehlende Barrierefreiheit sowie geringere Zugangsmöglichkeiten etwa in der Schule, in Ausbildungsstätten oder in Praktikumsstellen [22].
- Oder auch durch die polizeiliche Praktik des Racial Profiling oder bei der Arbeitsplatzvergabe [22]. Sie entsteht durch Gesetze, Normen, implizite und explizite Regeln.

Für diskursive Diskriminierung

- Verbreitet ist die negative und stereotypische Darstellung von benachteiligten Personen auf Social Media und in Fachartikeln, -zeitschriften, -büchern oder Kinderbüchern.

Für individuelle Diskriminierung:

- Dazu gehören unter anderem grobe diskriminierende Äußerungen, etwa in Form von Pauschalisierungen, Ausschlüssen, Beschimpfungen, Beleidigungen und Gewalt [22, 23, 24].
- Das Vorrecht auf die Verwendung eines öffentlichen Fahrstuhls oder Sitzplatzes für schwangere Menschen, ältere Personen oder Menschen mit Behinderung wird verweigert.
- Eine Wohnungsbesichtigung wird aufgrund der ethnischen Herkunft abgesagt.

Reflexionsaufgabe

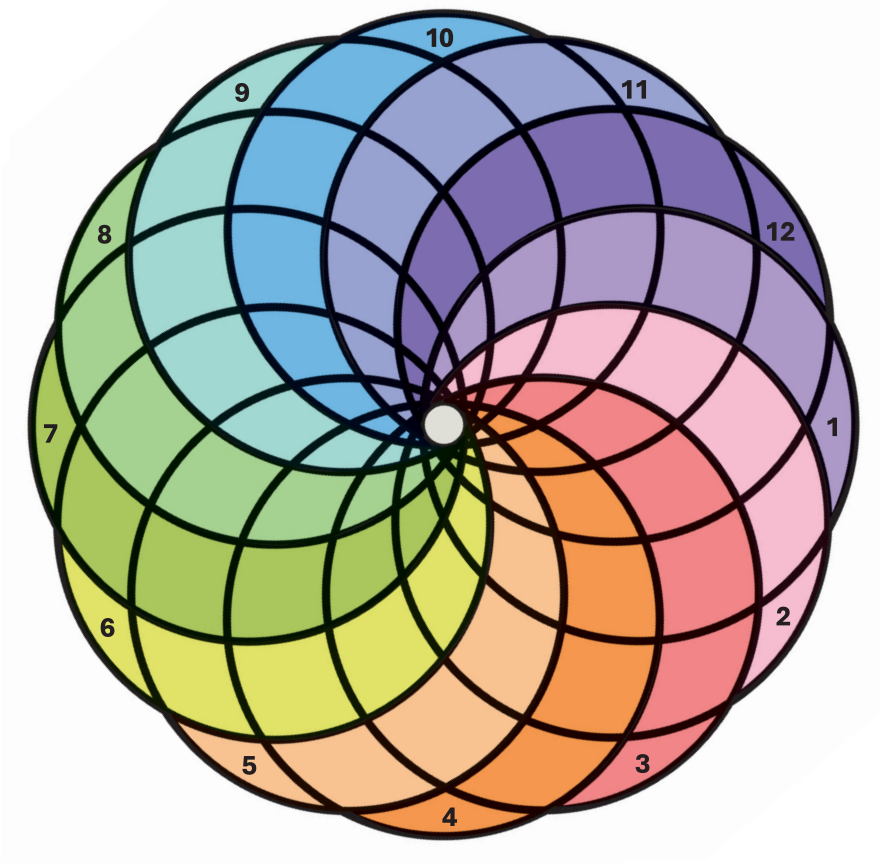
Ordne deine Beispiele aus der vorherigen Reflexionsaufgabe den Ebenen der Diskriminierung zu. Findest du weitere Beispiele?

Intersektionalität

Intersektionalität beschreibt eine Mehrfachdiskriminierung aufgrund verschiedener Diskriminierungsformen und ihrer Wechselwirkung:

Sie können sich überschneiden, gegenseitig beeinflussen oder auch verstärken. Diskriminierungsformen werden also nicht nur addiert, stattdessen entstehen neue, individuelle Diskriminierungsverhältnisse [25].
Seinen Ursprung findet der Begriff Intersektionalität in dem Engagement der US-amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw [25].

Die folgende Grafik verdeutlicht die vielen Schnittstellen und Verschränkungen.



Intersectionality. Quelle: in Anlehnung an Duckworth, S. (2020) [30]

Ein Beispiel:
Trans* Personen mit Behinderung werden in medizinischen Einrichtungen aus verschiedenen Gründen diskriminiert: Ohne erklärbaren Zusammenhang werden Erkrankungen oder Behinderungen ihrer Trans*identität zugesprochen. Gleichzeitig wird Menschen mit Behinderung häufig die Kompetenz abgesprochen, ihre eigene Geschlechtsidentität zu kennen. Dies führt dazu, dass eine fachgerechte medizinische Versorgung verhindert oder erschwert wird und trans* Personen mit Behinderung in ihrer Geschlechtsidentität nicht ernst genommen werden [26].

Reflexionsaufgabe
Denke an eine Person aus deinem Arbeitsalltag, welche von mehreren Diskriminierungsformen betroffen ist. Wie beeinflusst das Wissen über Intersektionalität deine Perspektive?

Was hat Macht mit Diskriminierung zu tun?

Diskriminierung steht immer in Wechselbeziehung zu Machtstrukturen.

Machtgefälle und Diskriminierung verursachen einander und halten sich gegenseitig aufrecht. Je mehr eine Person einer vermeintlichen Norm entspricht, desto mehr Anerkennung und Macht wird ihr unbewusst zugeschrieben. Dieses Machtgefälle kann sich in verschiedenen Ausprägungen zeigen.

Beispielsweise durch eine formelle Hierarchie wie zwischen Lehrkräften und Lernende oder Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in, durch einen Altersunterschied, durch soziale Stellung oder auch, wenn sich eine Gruppe gegen eine einzelne Person vereinigt.

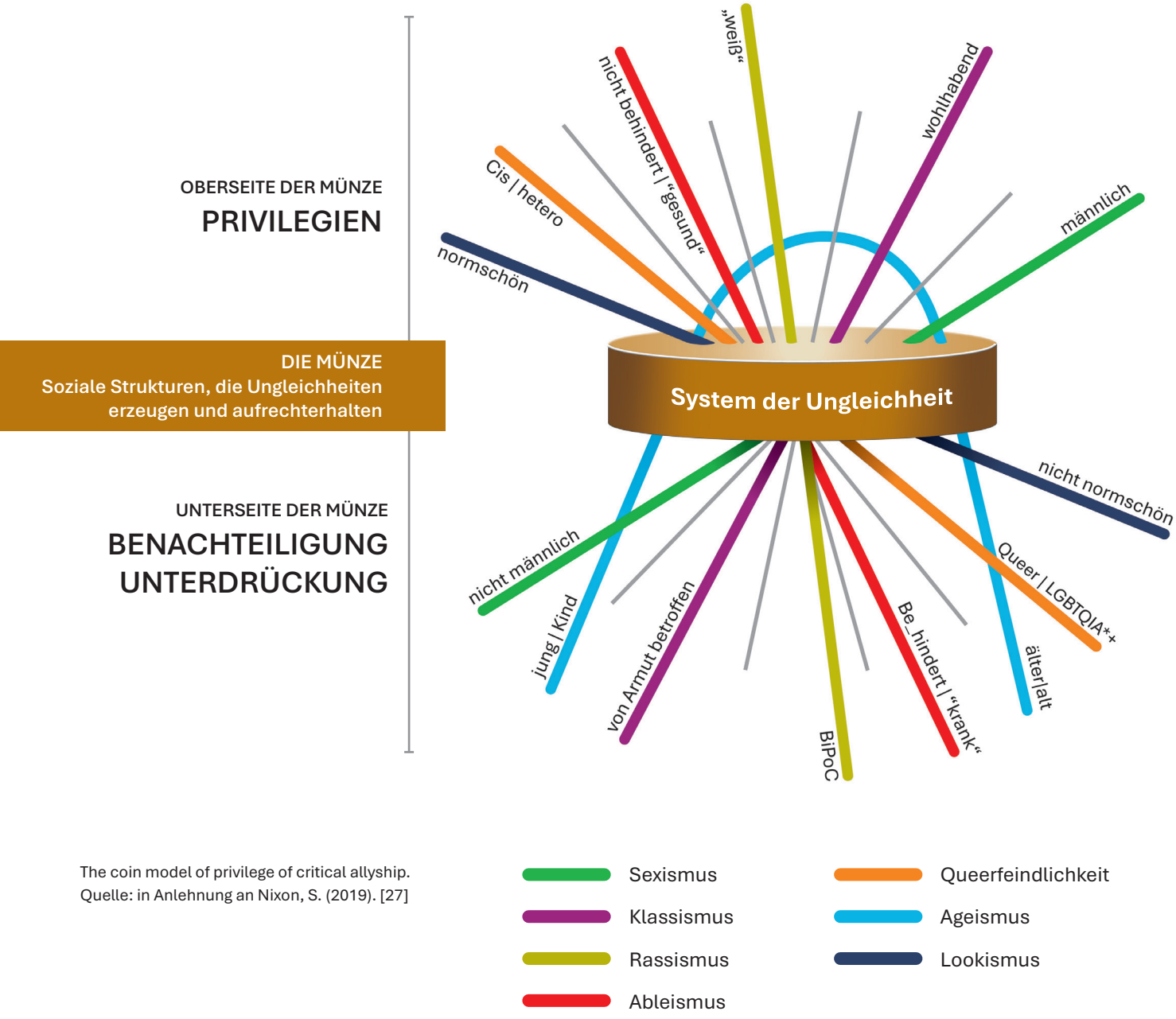
Diese gesellschaftlichen Normen und Strukturen, die unabhängig von individuellen Fähigkeiten, Leistungen oder Verhalten sind, sowie die entsprechende strukturelle Ungleichheit werden durch das *coin model* (Münzen Modell) [27] sehr bildhaft verdeutlicht:

- Normen und Strukturen arbeiten entweder für oder gegen bestimmte soziale Gruppen. Sie privilegieren diese gegenüber anderen.

- Die Münze stellt das System der Ungleichheit dar: Die gleichen sozialen Strukturen bringen entweder einen unverdienten Vorteil (obere Münze = Privileg) oder Nachteil (untere Münze = Benachteiligung), abhängig vom eigenen Verhältnis zum jeweiligen System der Ungleichheit.

- Dieses Verhältnis fällt der Person dabei eher zu und kann nicht von ihr bestimmt oder beeinflusst werden. Das bedeutet, dass Vorteile nicht verdient wurden und gleichermaßen Benachteiligungen nicht selbst verantwortet werden.

- Die Unterseite der Münze verdeutlicht damit marginalisierte und unterdrückte Personengruppen. Es ist jedoch wichtig, die Aufmerksamkeit auch auf die obere Seite zu richten, um einer Aufrechterhaltung der oberen Münzseite systemisch entgegenzuwirken und das gesamte Ungleichgewicht abzubauen.



The coin model of privilege of critical allyship.
Quelle: in Anlehnung an Nixon, S. (2019). [27]

Dies lenkt den Fokus auf eine genauere Betrachtung von Machtstrukturen:

Damit verbundene Chancen-Ungleichheiten, basierend auf einer Jahrhunderte alten Geschichte der Pathologisierung, Degradierung, Kriminalisierung und Tötung von Menschen aufgrund personenbezogener Eigenschaften (-> s. Kapitel „Diskriminierungsformen“), werden bis heute durch Diskriminierung innerhalb von Strukturen, Gesellschaft, Institutionen und Individuen aufrechterhalten.

Konkret lässt sich dies zum Beispiel an historischen normativen Rollenbildern von Mann und Frau festmachen. Bis heute sind darauf aufbauende stereotypische Denkmuster und Strukturen gesellschaftlich verankert. Frage dich zum Beispiel, wie häufig Wickeltische auf Männertoiletten zu finden sind. Der Einfluss unseres gesellschaftlichen Machtsystems wird schnell deutlich. Wir alle sind ein Teil des Systems, davon betroffen und haben die damit verbundenen Zuschreibungen als Selbstverständlichkeit übernommen.

In einigen Situationen sind Machtverhältnisse gegeben und nicht direkt veränderbar. Das gilt auch für die Beziehung zwischen Therapeut:in und Klient:in. Hier ist es wichtig, sich dieses Machtgefälles bewusst zu sein und sensibel und reflektiert damit umzugehen.

Reflexionsaufgabe:
Inwiefern beeinflussen gesellschaftlich verankerte Strukturen dein eigenes Denken und Handeln im Alltag?
Wie schätzt du das Machtgefälle zwischen dir und deinen Klient:innen ein?
Wie gehst du in der Praxis damit um?

„Was darf ich überhaupt noch sagen?“

Beschäftigt man sich mit dem Thema Diskriminierung, steht man schnell vor der Frage des *richtigen* Sprachgebrauchs.

Verschiedene Menschengruppen bringen verschiedene Bedürfnisse mit, denen Bewusstsein, Gehör und gegenseitiges Verständnis gegeben werden muss. Manchmal ist allein die Wortwahl (engl. *wording*) Diskriminierung.

Wir wissen, dass Anpassungen im Sprachgebrauch die Veränderung von Gewohntem erfordert, was gegebenenfalls mit Unsicherheit und Abwehr einhergeht. Darum möchten wir dir ein paar Tipps mit auf den Weg geben:

Umgang mit Beschreibungen. Eine sprachliche Diskriminierung kann stattfinden, wenn man eine Person beschreibt, indem man sie nur aufgrund eines unveränderlichen körperlichen (z.B. Körpergröße) oder persönlichen Merkmals (z.B. Intelligenz) darstellt [28]. In dem Moment steht das von dir ausgewählte Merkmal im Vordergrund, wodurch ganz viele andere Eigenschaften der Person im Hintergrund gelassen werden. Wird ein Merkmal hervorgehoben, das von der gesellschaftlichen Norm abweicht und in der Situation keine Bedeutung hat, kann dies auch diskriminierend sein. Insbesondere wenn dieses Merkmal im üblichen Sprachgebrauch weggelassen wird, solange es der gesellschaftlichen Norm entspricht.

Reflexionsaufgabe:
In welcher Situation hast du ein Merkmal besonders hervorgehoben, welches für die Situation irrelevant war?

Umgang mit Fremdbezeichnungen. Eine Fremdbezeichnung beinhaltet eine oft abwertende Bezeichnung, die von einer Person oder Gruppe genutzt wird, um über eine marginalisierte Person oder Gruppe zu sprechen. Hierbei wird die marginalisierte Person oder Gruppe allerdings nicht gefragt, ob diese Zuschreibung für sie in Ordnung ist. Es gibt viele diskriminierende Bezeichnungen, welche sich massiv verletzend auf das Gegenüber auswirken. Die Verwendung von Fremdbezeichnungen stellt eine Form des *Otherings* dar, indem der Person ein Anderssein und eine bestimmte Zuschreibung beigemessen wird.

Reflexionsaufgabe:
Welche Bezeichnungen nutzt du, die verletzend sein können?

Umgang mit Selbstbezeichnungen. Im Gegensatz zur Fremdbezeichnung wird eine Selbstbezeichnung von einer marginalisierten Person oder Gruppe selbst gewählt. Sie vermittelt ein positives Zugehörigkeitsgefühl und besitzt eine empowernde Wirkung innerhalb einer marginalisierten Gruppe [29]. Hierbei ist es wichtig, sich zu merken: Selbstbezeichnung ist nicht gleich Selbstbezeichnung – es ist eine individuelle Entscheidung jeden Gegenübers.

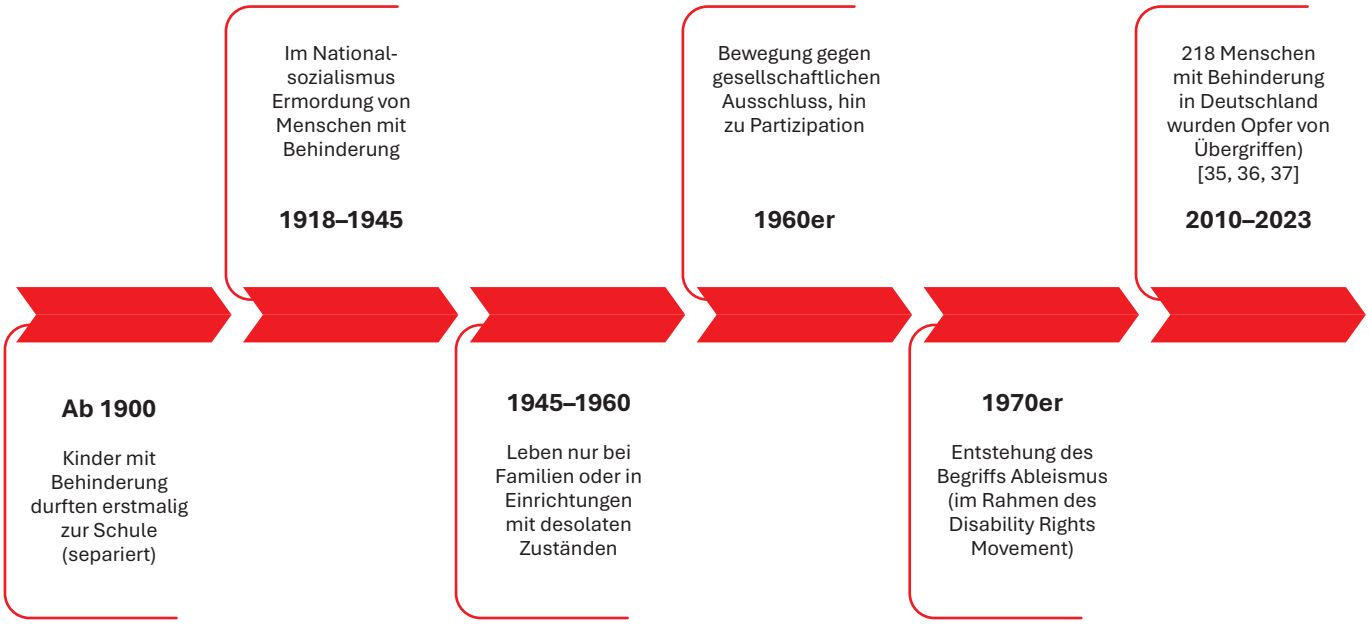
Reflexionsaufgabe
Bei welcher Begegnung wäre dein aktives Nachfragen nach einer Selbstbezeichnung sinnvoll gewesen? (z.B. Wie darf ich Sie/dich ansprechen? Welche Bezeichnungen würden Sie/würdest du selbst wählen?)

Ableismus / Neurotypismus

Ableismus meint die Diskriminierung von Menschen mit psychischer oder körperlicher Beeinträchtigung, die nicht der gesellschaftlichen Norm entsprechen [31]. Abweichungen von der (vermeintlichen) Norm führen dazu, dass Menschen als behindert wahrgenommen und entsprechend darauf reduziert werden [32]. Auch Bewunderung kann Ableismus sein, beispielsweise wenn eine Person gelobt wird, weil sie etwas TROTZ ihrer Behinderung macht [33].

Selbstbezeichnung
Menschen mit Behinderung oder behinderte Menschen, je nach Präferenz; Besser: ***behindert werden statt behindert sein*** [34].

Blick in die Geschichte



Blick in die Ergotherapie

- Wir alle haben eine Verinnerlichung stereotypischer und ableistischer Denk- und Verhaltensmuster aufgrund gesellschaftlicher Prägungen [38,39].
- Auswirkungen von Ableismus auf Betätigung müssen berücksichtigt werden – was eine Person tut und wie sie es tut, sollte nicht von den Erwartungen und Vorstellungen dessen „was üblich ist“ beeinflusst werden.
- Ständige Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen führen zu Scham, Schuld, Selbsthass, sozialer Isolierung und dem Verstecken von Behinderungen und damit zu Einschränkungen der Teilhabe [37].
- Barrieren existieren zum Beispiel bei Praxiszugängen oder digitalen Angeboten wie Websites.
- Angestellte mit Behinderungen im Gesundheitswesen erfahren regelmäßig Diskriminierung [40].

Es gibt unterschiedliche Formen der Behinderung, die sich unterschiedlich auf den Alltag und die Diskriminierungserfahrungen der jeweiligen Personen auswirken. Eine Person kann von mehreren dieser Formen gleichzeitig betroffen sein.

Unsichtbare Behinderung

Menschen mit unsichtbarer Behinderung erleben häufig, dass ihnen ihre Behinderung abgesprochen wird und verlangt wird, dass sie ihre Behinderung beweisen. Andere Menschen denken, sie würden simulieren: Manchmal wird von fremden Menschen verlangt, dass sie sich erklären, wenn sie beispielsweise einen Parkplatz oder ein WC für Menschen mit Behinderung verwenden oder auf der Arbeit Anpassungen verlangen [41].

Dynamische Behinderung

Die Ausprägung der Behinderung von einigen Menschen schwankt von Tag zu Tag. Vielleicht können sie an einem Tag den Weg zum Supermarkt mit einem Gehstock bewältigen und an einem anderen benötigen sie einen Rollator oder Rollstuhl. Oder sie können an einem Tag eine komplexe Aufgabe in kurzer Zeit erledigen, während sie an einem anderen Tag dafür länger brauchen oder gar nicht in der Lage sind, diese zu erledigen. Verlangt man also jeden Tag ähnliche Kapazitäten und Fähigkeiten, ist auch das ableistisch [43].

Neurodivergenz

Neurodivergenz ist ein Überbegriff für Menschen, deren Denk- und Verarbeitungsprozesse von den neurotypischen Normen abweichen. Das betrifft sowohl angeborene Divergenzen wie zum Beispiel autistische Menschen, Menschen mit ADHS, Epilepsie, Schizophrenie, Lernbehinderungen als auch erworbene Divergenzen wie PTBS nach Traumata, Dysexekutives Syndrom nach einem Schlaganfall.

Schuleingangstests, Bildungseinrichtungen, Bewerbungsgespräche, Arztroutinen, überall begegnen uns Strukturen, die auf neurotypische Personen ausgerichtet sind und für neurodivergente Menschen schwierig zu navigieren oder sogar schädlich sein können [44].

Sichtbare Behinderung

Menschen mit sichtbarer Behinderung werden oft Fähigkeiten abgesprochen, einfach weil man ihnen eine Behinderung ansieht, auch wenn diese gar nicht mit den Fähigkeiten korreliert. So wird Rollstuhlfahrern zum Beispiel abgesprochen, ein selbstständiges Leben zu führen oder eine Person mit Sprachfehler wird als weniger intelligent betrachtet. Viele Menschen sind Personen mit sichtbarer Behinderung gegenüber auch übergriffig, teilweise mit vermeintlich guter Absicht. Ihnen wird Hilfe aufgezwungen oder sie bekommen vermeintliche Komplimente. Zum Beispiel darüber, wie sie etwas “trotz” ihrer Behinderung schaffen [42].

Adultismus

Adultismus beschreibt die Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen durch Erwachsene. Macht ist asymmetrisch zwischen dem „vollwertigen Menschen“ (Erwachsenen) und dem “werdenden Menschen“ (Kind) verteilt. [45]. Erwachsene gehen davon aus, allein aufgrund ihres Alters klüger, erfahrener oder kompetenter zu sein als jüngere Menschen [46]. Durch diese Haltung werden Sichtweisen von Kindern und Jugendlichen häufig nicht ernst genommen. Hinzu kommt eine weitreichende Abhängigkeit von Überzeugungen und Entscheidungen Erwachsener [47]. Adultistisches Verhalten kann auch zwischen älteren und jüngeren Kindern oder im Erwachsenenalter zwischen Menschen unterschiedlichen Alters (Lernende vs. Lehrende) auftreten. Besonderheit: (Fast) alle Menschen waren zu Beginn ihres Lebens selbst von adultistischer Diskriminierung betroffen. Dadurch erleben wir strukturelle Benachteiligung als selbstverständlich und ‚logische Konsequenz‘. Adultismus bildet somit eine Grundlage auch später andere Diskriminierungsformen eher hinzunehmen und nicht zu hinterfragen [48].

Adultismus im Alltag

- Meinungen, Gefühle, Bedürfnisse Jüngerer werden von Älteren nicht ernstgenommen
- Erwachsene erteilen Befehle oder Anordnungen, ohne die Perspektive des Kindes zu berücksichtigen
- Häufige Drohungen oder Beschämungen
- Offene, diskriminierende Meinungsäußerung von Älteren zur Intelligenz und Zurechnungsfähigkeit Jüngerer [45]

Mögliche Folgen

- Negativer Einfluss auf Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeit und Selbstvertrauen [45]
- Internalisierung von Machtungleichheit

Frag dich mal!

- Möchte ich, dass mit mir so gesprochen wird?
- Würde ich mit einem Erwachsenem auch so reden?
- Möchte ich so behandelt werden?
- Sollten Kinder und Jugendliche zur Wahl gehen dürfen? [49]

Beachte!

Adultismus darf nicht mit notwendiger Begrenzung zum Schutz des Kindes verwechselt werden. Doch darf der Zweck des Schutzes nicht als Vorwand für adultistisches Verhalten dienen.

Blick in die Ergotherapie

Adultismus zeigt sich:

- Im Ausbleiben eines konsequenten Einbezugs der Kind-Perspektive im gesamten Therapieprozess
- In willkürlichen Konsequenzen aus der Perspektive des Erwachsenen, ohne Bezug zur Lebenswelt und den Bedürfnissen des Kindes
- Im Fokus auf Tabellen und Zahlen statt auf Beziehung [48]
- In fehlender Berücksichtigung der normierten Umwelt – institutionell, strukturell, sozial und ihrer Auswirkung auf Betätigungen des Kindes

Ageismus | Altersdiskriminierung

Ageismus (von engl. *age* = Alter) bedeutet: ältere Menschen werden allein wegen ihres Alters benachteiligt [51]. Hierbei geht es um ungerechte Vorurteile, negative Einstellungen oder diskriminierendes Verhalten gegenüber älteren Menschen.

Warum relevant?

Diese oft übersehene Form der Diskriminierung tritt immer häufiger auf: Ageismnus erleben im Arbeitsbereich 39 % und im Gesundheitsbereich 27 % aller Menschen [50]. Jede dritte Person über 65 Jahren hat bereits Diskriminierung aufgrund des Alters erlebt.

Altersdiskriminierung im Alltag

- Bevormundung („Das verstehen Sie bestimmt nicht mehr.“) und Infantilisierung (ältere Menschen wie Kinder behandeln) [51]
- Ignorieren oder Nicht-Ernst-Nehmen und Ausgrenzung („zu alt für den Job/Sport um etwas Neues zu lernen“) [52]
- Verniedlichungen und „schräge“ Komplimente

Mögliche Folgen

- Einschränkung von Selbstbestimmung und Teilhabe
- Geringeres Selbstwertgefühl
- Rückzug und Vereinsamung
- Schlechtere Chancen im Berufs- und Alltagsleben

Blick in die Ergotherapie

- Die Geriatrie ist eines der großen ergotherapeutischen Arbeitsfelder und wird durch den demografischen Wandel auch in Zukunft von hoher Bedeutung sein.
- Durch personenzentrierte Befundung und Behandlung können unzutreffende Zuschreibungen hinterfragt werden, um Teilhabe und Lebensqualität zu ermöglichen.

Klassismus

Klassismus beschreibt die Benachteiligung und Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft, ihres ökonomischen Status oder ihrer Bildung. Es geht also nicht nur um das verfügbare Einkommen, sondern auch um Lebensumstände und gesellschaftliche Zuschreibungen.

Besonders betroffen sind Menschen aus der Arbeiter:innenklasse, Armutsbetroffene, Erwerbslose oder Personen ohne festen Wohnsitz. [53, 54]

Warum gibt es Klassismus?

Unsere Gesellschaft ist wie eine Torte in verschiedene Schichten aufgeteilt: Oben, Mitte, Unten. Wer in eine privilegierte, obere Schicht hineingeboren wird, profitiert von mehr Ressourcen, Netzwerken und Chancen. Das Wirtschaftssystem Kapitalismus verstärkt diese Unterschiede: Wenige besitzen viel, viele wenig. So werden soziale Ungleichheiten und Vorurteile weitergegeben und aufrechterhalten. [55, 56]

Klassismus im Alltag

- Herablassende Bemerkungen über Kleidung, Sprache, Wohnort oder Bildungsstand [57]
- Vorurteile und Stigmatisierung gegenüber Menschen mit wenig Geld oder Sozialleistungen [58]
- Erschwerter Zugang zu Bildung, Therapie oder Freizeitangeboten [59]
- Strukturelle Benachteiligungen, etwa durch bürokratische Hürden oder fehlende Unterstützungsangebote [57]

Blick in die Ergotherapie

- Vorurteile gegenüber Familien mit einem geringen sozioökonomischen Status können zu Stigmatisierung und schlechterer Therapiequalität führen.
- Finanzielle Hürden wie Zuzahlungen erschweren den Zugang zur Behandlung – besonders für Menschen mit geringem Einkommen.
- Die Haltung als Ergotherapeut:in kann Barrieren abbauen oder unbeabsichtigt verstärken.

Lookismus

Lookismus beschreibt die Benachteiligung und Abwertung von Menschen aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes, wie Körpergewicht, Hautfarbe, Gesichtsformen oder sichtbarer Behinderung. Wer nicht den gesellschaftlichen äußerlichen Normen und/oder Schönheitsidealen entspricht, erlebt häufig Ausgrenzung, abwertende Kommentare oder ungerechte Behandlung. Gleichzeitig erfahren als schön wahrgenommene Personen Vorteile im Alltag (*Pretty Privilege*), wie wohlwollendere Behandlung oder bessere Jobchancen [60, 61].

Lookismus tritt oft in Zusammenhang mit Bodyshaming, Fettfeindlichkeit, Sexismus, Ableismus und Rassismus auf [61, 62].

Warum gibt es Lookismus?

Was als ‚schön' gilt, ist kein objektives Kriterium, sondern ein gesellschaftliches Konstrukt, das sich ständig wandelt – geprägt und vermittelt durch Medien, Fernsehen, Mode und Popkultur. Diese Bewertung beginnt bereits bei Babys, die als ‚süß' oder ‚hübsch' wahrgenommen werden.

Dominanzverhältnisse werden damit stabilisiert. Merkmale wie weiß, schlank, sportlich werden besonders idealisiert und als wertvoll erachtet. Ob in Cliquen, Freundeskreisen oder beruflichen Netzwerken – Menschen, die optisch nicht ins Bild passen, werden oft ausgeschlossen [61, 62].

Lookismus im Alltag

- Abwertende Kommentare zu Körper, Hautfarbe, Kleidung oder Behinderung
- Bevorzugung attraktiver Personen bei Jobs oder schulischen Leistungen (Halo-Effekt oder Pretty Privilege)
- Schlechtere therapeutische oder medizinische Versorgung
- Struktureller Ausschluss durch Unterrepräsentanz in Medien, Werbung und auf Social Media

Blick in die Ergotherapie

- Lookismus hat Einfluss auf Betätigung und Teilhabechancen [63]
- Negative Bewertung beeinflusst Selbstwert und Lebensqualität, mögliche Folgen z. B. Depressionen, Angstzustände, Essstörungen [64]
- Lookismus führt zu Barrieren beim Zugang zu Therapie [65]
- Diskriminierende Haltung von Therapeut:innen verschlechtert Therapiequalität und erhöht Belastung [65]
- Vorurteile gegenüber ‚nicht normschönen' Klient:innen mindern Empathie und Versorgungsqualität [63]

Queerfeindlichkeit

Menschen, die nicht in das klassische heteronormative System und/oder nicht in das binäre Geschlechtermodell passen, werden angefeindet, belästigt, ausgegrenzt, unsichtbar gemacht oder erfahren psychische oder körperliche Gewalt [66, 67, 68]. Queer stellt dabei ein Sammelbegriff für alle nicht normativen Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen dar [69]. Queerfeindlichkeit wird unterteilt in Cissexismus und Heterosexismus.

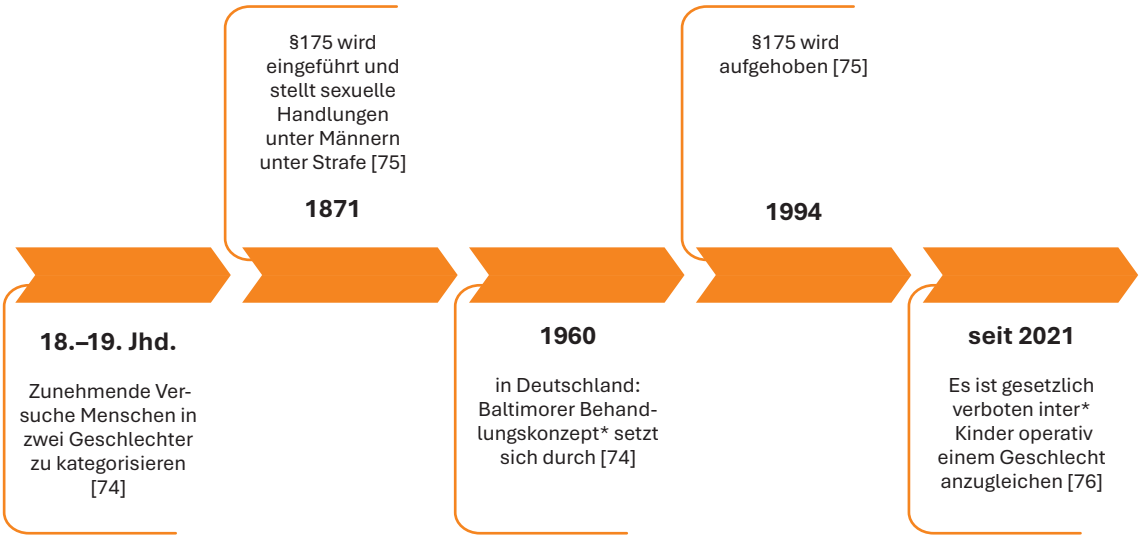
Blick in die Ergotherapie

- Ausführung von bedeutungsvoller Betätigung, z.B. Arbeit oder Hobby, häufig aufgrund von Diskriminierung nicht möglich
- Teilhabe massiv eingeschränkt
- Minderheitenstress führt zu einem erhöhten Risiko von verschieden Erkrankungen [70]
- Vermeidung von ärztlicher und therapeutischer Hilfe aufgrund wiederholter Diskriminierungserfahrung [71, 72].

Gut zu wissen

In vielen Staaten werden queere Menschen politisch verfolgt und mit Haft oder sogar der Todesstrafe bedroht. Daher gilt Verfolgung wegen sexueller Orientierung oder geschlechtlicher Identität offiziell als Asylgrund. Dennoch offenbaren viele queere Geflüchtete ihre Identität im Asylverfahren nicht – aus Angst vor Diskriminierung, Hassverbrechen oder einem unsensiblen Umgang sowie aufgrund kulturell unterschiedlicher Selbstbezeichnungen [73].

Blick in die Geschichte



*nach dem Baltimorer Behandlungskonzept sollen Kinder, welche intergeschlechtlich geboren werden, so früh wie möglich durch OPs, Hormone und erzieherische Maßnahmen einem männlichen oder weiblichen Normgeschlecht angeglichen werden.

Cissexismus

Unsere Gesellschaft ist überwiegend nach einem zweigeschlechtlichen System aufgebaut: ‚weiblich' und ‚männlich'. Diese binäre Struktur zeigt sich unter anderem in Umkleiden, Toiletten, Kleidungskategorien oder Drogerieprodukten. Die Grenze zwischen diesen zwei Geschlechtern gilt für viele als unabänderbar. Dadurch werden Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt, systematisch benachteiligt und ausgeschlossen. Cisgeschlechtliche Personen befinden sich damit in diesem System automatisch in einer gesellschaftlich legitimierten und privilegierten Position.

Diese Form der Diskriminierung wird Cissexismus genannt. Der Begriff beschreibt die Benachteiligung, Abwertung oder Ausschließung von trans*, nicht-binären und intergeschlechtlichen Menschen – also all jener Personen, die nicht cis und / oder endo sind. [77]

Begriffserklärungen

- **trans*** | dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht nicht oder nicht ganz zugehörig sein
- **cis** | dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht zugehören
- **inter*** | angeborene körperliche Merkmale, die nicht in die binär gesellschaftliche Norm von männlich und weiblich passen. Das kann auf genetischer, hormoneller oder anatomischer Ebene sein
- **endo |** beschreibt Personen, deren Körper bei ihrer Geburt in eine eindeutige medizinische Norm von männlichen bzw. weiblichen Körpern passen

Beachte!

- Nicht grundsätzlich annehmen, dass eine Person cis ist.
- Trans* und inter* nicht als Gegensatz zu „normal" darstellen – verwende gleichwertige Begriffe wie cis oder endo.
- Keine Erwartung, dass sich trans* Personen an Geschlechtsnormen anpassen.

Das binäre Geschlechtssystem zeigt sich in:

Interfeindlichkeit
bezeichnet die Diskriminierung und Anfeindung intergeschlechtlicher Menschen. Also von Menschen, die mit einem Körper geboren wurden, der nicht den typischen körperlichen Merkmalen von männlich oder weiblich entspricht [78].

Transfeindlichkeit
meint die Diskriminierung, Anfeindung und verbale wie physische Gewalt gegen trans* Personen und deren systematische Darstellung als bedrohlich [79].

Heterosexismus

Heterosexismus basiert auf der Annahme, dass Heterosexualität die gesellschaftliche Norm darstellt und damit die angeblich ‚richtige' Art zu lieben ist. Entsprechend sind andere sexuelle Orientierungen, wie Homo, Bi-, A- oder Pansexualität ‚falsch'. Dies zeigt sich beispielsweise in stereotypischen medialen Familienbildern, in heteronormativen Fragen oder auch in Anfeindungen. Es besteht also ein Machtgefälle, in dem heterosexuelle Menschen gesellschaftlich legitimiert und privilegiert sind, während queere Menschen oft mit Unsichtbarkeit, Ablehnung oder strukturellen Nachteilen konfrontiert werden [80].

Begriffserklärungen

- **homosexuell** | das gleiche Geschlecht anziehend finden
- **heterosexuell** | das gegenteilige Geschlecht anziehend finden
- **bisexuell** | mehr als ein Geschlecht anziehend finden
- **asexuell** | keine/wenig, zeitweise oder nur unter bestimmten Umständen sexuelle Anziehung zu anderen Menschen verspüren
- **allosexuell** | sexuelle Anziehung verspüren
- **aromantisch** | keine/wenig, zeitweise oder nur unter bestimmten Umständen romantische Anziehung zu anderen Menschen verspüren
- **alloromantisch** | romantische Anziehung zu anderen Menschen verspüren

Beachte!

- Nicht grundsätzlich annehmen, dass eine Person hetero ist.
- Queer nicht als Gegensatz zu, normal' darstellen – verwende gleichwertige Begriffe wie hetero, allosexuell oder alloromantisch.
- Keine Erwartung, dass sich trans* Personen an Geschlechtsnormen anpassen.
- Keine heteronormativen Fragen zu queeren Beziehungen stellen, z.B. wer der Mann und wer die Frau in der Beziehung ist.

Unterformen von Heterosexismus sind unter anderem:

Allonormativität beschreibt die Erwartung, dass alle Menschen alloromantisch und allosexuell sind. Dies zeigt sich einerseits durch die Vorstellung, dass Menschen erst vollständig sind, wenn sie eine Beziehung führen, was aromantische Personen automatisch als defekt oder unvollständig kategorisiert. Außerdem werden Liebe und Sex gleichgesetzt und erwartet, eine asexuelle Person müsse nur den oder die ‚Richtige:n' finden oder es einfach ausprobieren [81].

Bi erasure ist das Produkt der Gegenüberstellung von heterosexuellen und homosexuellen Menschen als zwei sich gegenüberstehende Pole. Dadurch werden bisexuelle Menschen unsichtbar gemacht und übersehen [69].

Homofeindlichkeit beschreibt die Diskriminierung von homosexuellen Menschen durch Ablehnung, Wut, physische oder psychische Gewalt sowie Ausschluss von Aktivitäten. [78,79] Internalisierte Homofeindlichkeit beschreibt negative Einstellungen und Vorurteile, die eine Person gegen sich selbst richtet. Diese entwickeln sich meist bei Personen, die in einer von Homofeindlichkeit geprägten Umgebung aufgewachsen sind [78].

Rassismus ist eine tief in der Geschichte verwurzelte Form der Diskriminierung, die die Gesundheit und Teilhabe vieler Menschen beeinträchtigt.

Rassismus ist eine Ideologie und ein gesellschaftliches Verhalten, bei dem Menschen aufgrund äußerer Merkmale, ihrer Herkunft, Kultur, Religion, Sprache oder ihres Namens benachteiligt, abgewertet oder ausgegrenzt werden.

Blick in die Geschichte

In der Zeit der Kolonialisierung haben weiße Europäer:innen andere Länder gewaltsam eingenommen und einheimische Menschen versklavt und ermordet. Dieses Vorgehen wurde auf menschenfeindliche Weise legitimiert, indem sogenannte ‚Rassen' erfunden wurden. Damit haben sich weiße Menschen an die Spitze der Hierarchie gestellt, sich selbst als „die Norm" beschrieben und alle anderen, nicht-weißen Menschen untergeordnet und mit negativen Zuschreibungen abgewertet [3, 82].

Wir wissen längst, dass das Konstrukt ‚Rasse' auf Menschen nicht zutrifft und eine Zuschreibung von Eigenschaften nicht mit der Hautfarbe begründbar ist. Dennoch bestehen rassistische Strukturen bis heute in unserer Gesellschaft. Oft werden sie als solche aber nicht erkannt oder sogar ignoriert. Die Schieflage zwischen den Machtverhältnissen jener Menschen, die von Rassismus profitieren und denen, die davon benachteiligt werden, besteht also auch weiterhin.

Selbstbezeichnungen

Selbstbezeichnungen sind Bezeichnungen, die Menschen, die von Rassismus betroffen sind, selbst gewählt haben. Beispiele dafür sind BIPOC (Black, Indigenous and People of Colo(u)r), POC (People of Colo(u)r), Schwarz und viele mehr. Bei Unsicherheiten könnt ihr die jeweilige Person immer nach der gewählten Selbstbezeichnung fragen. Selbstbezeichnungen sind ein wichtiger Prozess, denn dadurch sorgen wir dafür, dass die fremd gewählten Bezeichnungen, die auf rassistischen Denkweisen und Abwertungen beruhen, nicht länger benutzt werden [83].

Beispiele für Selbstbezeichnungen

BIPoC und Schwarz
BIPoC steht für Black, Indigenous and People of Color, häufig auch PoC (People/Person of Color), und Schwarz sind Selbstbezeichnungen von Menschen mit Rassismuserfahrungen. Diese Erfahrungen beziehen sich dabei auf die gemeinsam – als soziale und rassifizierte Gruppe – gemachten Widerstandserfahrungen. Schwarz wird in jedem Kontext großgeschrieben, da es sich dabei nicht um die Beschreibung der Hautfarbe handelt, sondern als politischer Begriff zu verstehen ist [3].

weiß
weiß steht hier mit Absicht klein geschrieben, da damit eine gesellschaftspolitische Norm und Machtposition gemeint ist. Hiermit ist die dominante und privilegierte Position innerhalb des Machtverhältnisses Rassismus gemeint [84].

Fremdbezeichnungen

Fremdbezeichnungen sind Bezeichnungen, die vor allem im Kontext der Kolonialzeit entstanden sind. Diese Begriffe wurden gewählt um die vermeintliche Rückständigkeit, Andersartigkeit und damit die Ungleichheit deutlich zu machen.

Rassismus ist nicht gleich Rassismus

Es gibt verschiedene Formen von Rassismus, das heißt, es können unterschiedliche Gruppen von Rassismus betroffen sein. Daher erhältst du hier einen kurzen Überblick über einige Formen:

- **Anti-asiatischer Rassismus** richtet sich gegen Menschen, die asiatisch gelesen werden, und existiert bereits seit mehreren Tausend Jahren. Durch die Covid-19-Pandemie haben viele Menschen vermehrte Angriffe, Beleidigungen und körperliche Gewalt erlebt. [82]
- **Antisemitismus**, das bedeutet Hass auf Juden und Jüdinnen, oder **Antisemitischer Rassismus**, also judenfeindlicher Rassismus, existiert schon lange. Der Begriff Antisemitismus wurde durch den Nationalsozialismus im 20. Jahrhundert geprägt, als Juden und Jüdinnen als minderwertige und gefährliche Rasse angesehen wurden.
- **Antiindigener Rassismus** existiert, wie anti-Schwarzer Rassismus, seit dem Kolonialismus und beinhaltet die Diskriminierung von Menschen indigener Herkunft.
- **Antimuslimischer Rassismus oder auch Islamfeindlichkeit** beschreibt die Diskriminierung von muslimischen Menschen und ihrem Glauben. Dies steht oft mit der konstruierten und verallgemeinerten Vorstellung in Verbindung, der Islam sei ‚fremd' und ‚gefährlich' und ‚rückständig'.
- **Antislawischer Rassismus** meint die rassistische Diskriminierung von Osteuropäer:innen, dabei steht nicht die Hautschattierung im Mittelpunkt, sondern andere vermeintliche ‚biologische' Merkmale wie etwa die Gesichtszüge. Sie werden oft als ‚rückständig' bezeichnet, um ihre Ausbeutung wie zum Beispiel durch schlecht bezahlter Arbeit gerechtfertigt [82].
- **Anti-Schwarzer Rassismus** beinhaltet die Herabwürdigung, Entmenschlichung und rassistische Diskriminierung von Schwarzen Menschen, die auf die Versklavung Schwarzer Menschen sowie die koloniale Besetzung und Ausbeutung Afrikas zurückgeht.
- **Rassismus gegen Sinti:zze und Rom:nja** umfasst die jahrhundertelange Verfolgung, in Europa führte das unter den Nationalsozialisten zum Porajmus. In Deutschland sind die Benachteiligung und Abwertung immer noch Alltag [82].

Rassismus erkennen und intervenieren

Rassismus zeigt sich bewusst oder unbewusst im Denken, Sprechen und Handeln von Menschen sowie in Institutionen, zum Beispiel durch:

- Abwertende oder scheinbar positive Zuschreibungen aufgrund von Herkunft, Aussehen, Sprache oder Namen
- Stereotype, Vorurteile und pauschale Aussagen über Gruppen
- Ausgrenzung durch diskriminierende Witze oder Kommentare
- Institutionelle Diskriminierung, etwa durch Routinen oder fehlende Repräsentation
- Rechtfertigung von Privilegien oder Aggressionen durch angebliche Unterschiede

Blick in die Ergotherapie

- Rassismus hat Einfluss auf Betätigung und Teilhabechancen
- Negative Bewertung beeinflusst Selbstwert und Lebensqualität, mögliche Folgen z.B. Depressionen, Angstzustände, Essstörungen
- Rassismus führt zu Barrieren beim Zugang zu Therapie
- Rassistische Haltung von Therapeut:innen verschlechtert Therapiequalität und erhöht Belastung
- Vorurteile mindern Empathie und Versorgungsqualität

Globale Mehrheitsgesellschaft

Der Begriff hinterfragt die Vorstellung einer ‚normalen' Mehrheit. Während in Deutschland weiße Menschen oft als Mehrheit gelten, zeigt der globale Blick, dass diese Perspektive eurozentrisch ist und weltweit nicht der Norm entspricht [85].

Rassismus und Gesundheit

Rassismus hat nachweislich gesundheitliche, psychische und körperliche Folgen. Dies wird auch als *Racial Stress* benannt [86].

Diese Symptome können umfassen:

- Depression, Wut, Grübeln, erhöhte Wachsamkeit
- Körperliche Beschwerden wie Herzrasen, Kopfschmerzen, Schlafprobleme
- Niedriges Selbstwertgefühl und soziale Isolation [86]

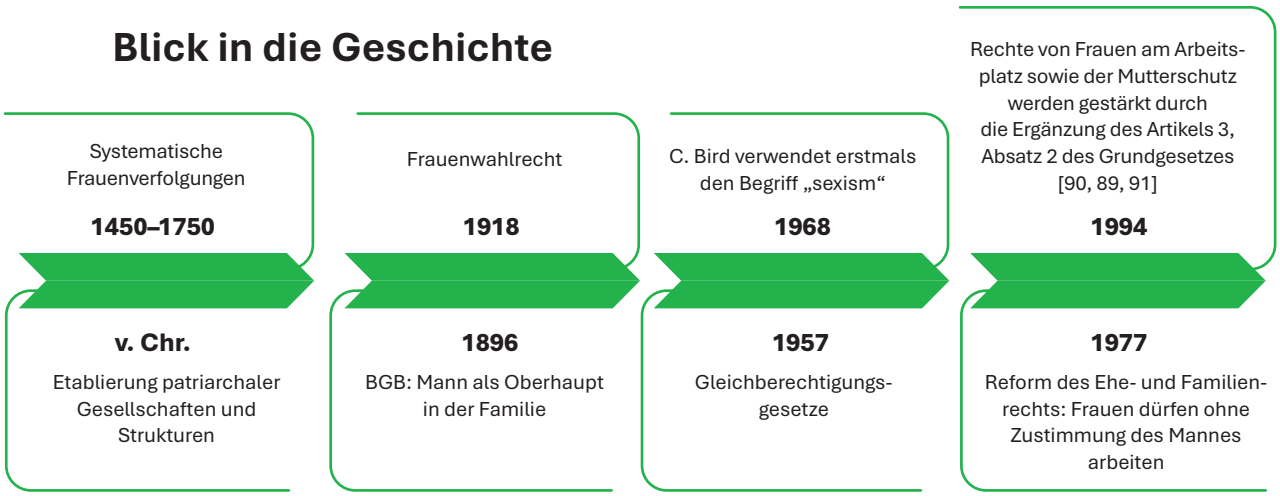
Die Sache mit der Hautfarbe

Früher gab es in vielen Sets (wie etwa bei Stiften, Schminke oder Pflastern) nur einen ‚normalen' Hautton, der meist sehr hell war. Das hat impliziert, dass ‚normale' Haut hell ist – was natürlich falsch und problematisch ist.
Menschen haben **viele verschiedene Hauttöne: von sehr hell bis sehr dunkel**, und alles dazwischen. Deshalb gibt es heute oft Sets mit mehreren Hautfarbenstiften, damit Menschen lernen, dass Hautfarben vielfältig sind und dass **keine Hautfarbe ‚normaler' oder ‚besser'** ist als eine andere.

Sexismus

Sexismus beschreibt die Diskriminierung aufgrund eines Geschlechts – entstanden aus der Annahme, dass Jungen und Männer mehr wert sein als alle anderen Geschlechter [87,88]. Ursprünglich nahmen Männer im Patriarchat dabei eine privilegierte Position ein, weshalb primär Mädchen, Frauen sowie inter* und trans* Personen von Sexismus betroffen sind [89]. Die daraus resultierenden Rollenbilder von Mann und Frau und damit einhergehenden stereotypischen Erwartungen sind noch heute tief in der Gesellschaft verankert [77].

Blick in die Geschichte



Beispiele für Geschlechterunterschiede in der medizinischen Forschung

- Männer erhalten in der Regel früher eine Erstdiagnose als Frauen [99].
- Herzinfarkte bleiben bei Frauen häufig unerkannt, da sich ihre Symptome von den überwiegend an Männern erforschten Symptomen unterscheiden [98].
- Unterschiede im Stoffwechsel und Hormonspiegel führen zu erhöhtem Risiko für unerwünschte Arzneimittelwirkungen [100].
- Forschung für frauenspezifische Erkrankungen deutlich unterfinanziert, z.B. weniger Studien über Endometriose als über Haarausfall [101].
- Diagnosekriterien frauenspezifischer Erkrankungen werden vermehrt nicht erkannt, z.B. PCOS [101].
- Der Einfluss des Zyklus wird unzureichend in die Forschung einbezogen [102].

Blick in die Ergotherapie

- Ergotherapeutinnen erleben im Ausbildungs- und Arbeitsalltag regelmäßig sexualisierte Grenzverletzungen [92, 93].
- Männlich gelesenen Ergotherapeuten wird mehr Autorität und Macht zugesprochen als weiblich gelesenen Therapeutinnen [94].
- Stereotype Zuschreibungen prägen den Blick auf Betätigung, mit Auswirkung auf Anamnese, Reasoning und Behandlung [95].
- Betätigungen werden durch sexistische Zuschreibungen oftmals erwartet, stehen den eigenen Bedürfnissen aber entgegen. (z.B. Carearbeit, handwerkliche Aufgaben) [96, 97].
- Der männliche Körper wird in medizinischen Forschungen als Norm angesehen, dadurch Unterscheidungen zu weiblichen Körpern zum Teil unzureichend erforscht [98].

Von der Theorie zur Praxis: Diskriminierung vermeiden und entgegenwirken

Diskriminierung im therapeutischen Setting wirkt sich negativ auf die Versorgung, die therapeutische Beziehung und die Gesundheit der diskriminierten Personen aus. Therapeut:innen tragen die Verantwortung dafür, ein sicheres und respektvolles Umfeld zu schaffen, in dem Klient:innen vor Diskriminierung geschützt sind und sich wohl und verstanden fühlen. Wenn Diskriminierung – sei es durch Klient:innen, Kolleg:innen, Strukturen oder auch durch einen selbst – vorkommt, können sowohl Fachpersonen als auch Klient:innen in ihrer psychischen Gesundheit und ihrer Arbeit beeinträchtigt werden.

Die folgenden Handlungsempfehlungen zeigen praxisnah und ethisch fundiert, wie Diskriminierung erkannt, angesprochen und ihr begegnet werden kann – damit ein respektvolles und inklusives Miteinander im therapeutischen Alltag gelingt. Es gibt einige allgemein gültige Handlungsempfehlungen, die für alle Diskriminierungsformen gelten.

Bilde dich weiter:

Lernen hört nie auf. Fehler gehören dazu – sie dürfen sein. Wichtig ist, dass du am Thema dranbleibst, dich interessiert zeigst und dich kontinuierlich informierst. Wir haben online einige Links und Materialien zusammengestellt. Diese Übersicht ist nicht vollständig, soll aber einen Einstieg erleichtern.

Allyship leben:

Unterstütze Betroffene, benenne Diskriminierung und trage aktiv zu einem respektvollen, inklusiven Umfeld bei. Reflektiere deine Privilegien und höre den Menschen zu – ohne Lob und Anerkennung zu erwarten.

Powersharing:

Sei dir deiner Privilegien in dieser Realität bewusst und nutze sie. Stelle deine eigene Macht und deinen Raum solidarisch und uneigennützig zur Verfügung – ohne Gegenleistung zu erwarten. Zeige Courage, wenn du diskriminierendes Verhalten beobachtest. [103]

Diskriminierungskritische Sprache verwenden:

Akzeptiere und nutze Selbstbezeichnungen, wenn sie im Gespräch passend sind. Vermeide aber unnötige Wiederholungen. Hinterfrage bei der Beschreibung einer Person, ob die genannten Merkmale wirklich relevant sind. Frage dich, ob es in der jeweiligen Situation notwendig ist, z. B. Körperstatur oder Hautfarbe zu erwähnen. Reproduziere keine diskriminierende Sprache, auch nicht zur Erklärung – das kann verletzend wirken.

Weitere Empfehlungen und Anregungen für eine diskriminierungskritische Umsetzung in der Praxis:

- ✔ Reflektiere regelmäßig deine Rolle, Sprache, Privilegien und Vorurteile.
- ✔ Erkenne diskriminierende Strukturen und interveniere frühzeitig und professionell.
- ✔ Vermittle Informationen verständlich und barrierearm.
- ✔ Nutze regelmäßige Reflexion, Fortbildungen und Supervision zur Weiterentwicklung.
- ✔ Sprich Fehler offen an, entschuldige dich bei Fehlgriffen und nutze sie als Lernchance.
- ✔ Verwende diskriminierungssensible und stereotypfreie Sprache und Materialien.
- ✔ Erfrage korrekte Pronomen und nutze sie verbindlich im Praxisalltag.
- ✔ Normalisiere es, Pronomen anzugeben, indem du deine nennst und / oder in die E-Mail-Signatur einfügst.
- ✔ Nutze gendergerechte Anredeformen und respektiere Selbstbezeichnungen.
- ✔ Etabliere feste Feedbackroutinen und fördere eine wertschätzende Teamkultur.
- ✔ Nutze grundsätzlich das Sie; ein Wechsel zum Du erfolgt nur auf Wunsch der Klient:innen.
- ✔ Verwende ein internes Codewort, um bei belastenden Situationen unauffällig Unterstützung anzufordern.
- ✔ Stelle eine unabhängige Ansprechperson für Gleichstellung, Diversität und Beschwerden zur Verfügung.
- ✔ Hole Zustimmung vor körperlichen Berührungen ein und vermeide unvorhergesehene Berührungen.
- ✔ Vermeide bagatellisierende Aussagen und Identitäts- und Familienannahmen.
- ✔ Ermögliche einen unkomplizierten, wertfreien Therapeut:innenwechsel auf Wunsch der Klient:innen.
- ✔ Reduziere Barrieren und stelle Hilfsmittel in der Praxis zu Verfügung.
- ✔ Biete mehrsprachige Materialien an und organisiere bei Bedarf professionelle Sprachmittlung.
- ✔ Biete Materialien für Menschen mit Lese-, Hör-, oder Wahrnehmungs-einschränkungen an oder stelle Alternativen bereit (audio, visuell, vereinfacht).
- ✔ Stelle anonyme Rückmeldemöglichkeiten bereit und bearbeite Beschwerden vertraulich. Nutze sie zur Qualitätsentwicklung.
- ✔ Vergütungen sind fair, transparent und qualifikationsorientiert.
- ✔ Plane regelmäßige Teamtage und Fortbildungen zur Psychohygiene und Selbstfürsorge.

Wir haben für euch eine Checkliste zur diskriminierungskritischen Ergotherapie zusammengestellt, diese findet ihr am Ende in dieser Broschüre.

Privilegiencheck

Der Privilegiencheck soll dazu einladen, innezuhalten und unsere Lebensrealitäten genauer zu betrachten. Viele Vorteile, die wir im Alltag genießen, nehmen wir als selbstverständlich wahr – oft, weil wir sie nie hinterfragt haben. Diese Reflexion soll uns nicht verunsichern oder anklagen, sondern helfen, Empathie zu entwickeln und sensibler mit den Erfahrungen anderer Menschen umzugehen. Wenn wir erkennen, an welchen Stellen wir selbst Vorteile erleben, können wir bewusster mit anderen umgehen und aktiv dazu beitragen, diskriminierende Strukturen zu hinterfragen.

Nimm dir die Zeit und Ruhe, die du brauchst, um dich mit den Fragen auseinanderzusetzen. Suche dir bei Bedarf jemanden zum Reden.

Haben dich deine Eltern während der Ausbildung finanziell unterstützt, etwa durch die Übernahme des Schulgelds oder anderer Kosten?	**JA**	**NEIN**
Fährst du regelmäßig in den Urlaub?	**JA**	**NEIN**
Musstest du dich schon einmal für deine geschlechtliche Identität rechtfertigen?	**JA**	**NEIN**
Wirst du von anderen als „überempfindlich“, „irrational“ oder „instabil“ abgestempelt, wenn du Emotionen oder Bedürfnisse äußerst?	**JA**	**NEIN**
Musstest du dir schon einmal Gedanken darüber machen, ob ein Ort oder eine Veranstaltung barrierefrei erreichbar ist?	**JA**	**NEIN**
Musst du dir selten Gedanken darüber machen, ob dein Körper oder dein Aussehen negativ bewertet oder kommentiert wird?	**JA**	**NEIN**
Fühlst du dich unwohl, wenn du einen geschlechtergetrennten Raum wie die Toilette oder Umkleide nutzen musst?	**JA**	**NEIN**

Kannst du am Monatsende Geld zurücklegen?	JA	NEIN
Wird dein Name öfters falsch ausgesprochen?	JA	NEIN
Musstest du schon einmal erklären, warum bestimmte Bezeichnungen von Menschen für dich nicht akzeptabel sind?	JA	NEIN
Wurde dir aufgrund deines Alters schonmal deine Kompetenzen abgesprochen?	JA	NEIN
Wurdest du schon einmal gefragt, wo du eigentlich/ursprünglich herkommst?	JA	NEIN
Hast du Wohneigentum (z.B. Wohnung oder Haus)?	JA	NEIN
Musst du befürchten, dass dein Wert und deine Kompetenzen durch sichtbare Behinderungen definiert werden?	JA	NEIN
Hast du Hobbys, die du nach der Arbeit/Schule/Studium selbstverständlich ausführen kannst?	JA	NEIN
Sind digitale Inhalte (Webseiten, Apps, Lernplattformen) für dich ohne Hilfsmittel zugänglich?	JA	NEIN
Kannst du deine romantischen oder sexuellen Beziehungen öffentlich zeigen, ohne Angst vor Anfeindungen zu haben?	JA	NEIN
Wurdest du schon mal gefragt, ob du „richtig Deutsch sprechen kannst“ oder warum du „keinen Akzent“ hast?	JA	NEIN
Wurdest du in Schule, Beruf oder Alltag positiver behandelt, weil dein Aussehen als ‚attraktiv‘, ‚gepflegt‘ oder ‚gesellschaftlich akzeptiert‘ wahrgenommen wird?	JA	NEIN

Auswertung

Vorab: Der Privilegiencheck zeigt nicht, wer ‚gut' oder ‚schlecht' ist, sondern macht sichtbar, dass unsere Lebenswege von unterschiedlichen Voraussetzungen geprägt sind. Manche Menschen bewegen sich durch gesellschaftliche Strukturen mit weniger Hürden, andere sind systematisch benachteiligt. Diese Unterschiede sind nicht selbst gewählt – sie entstehen durch historische, soziale und politische Bedingungen.

Die Auswertung dient daher nicht dem Vergleich zwischen Personen, sondern der Bewusstmachung:

- Welche Vorteile nehme ich im Alltag als selbstverständlich wahr?
- Welche Barrieren erleben andere Menschen, die ich bisher nicht bemerkt habe?
- Und wie beeinflussen diese Unterschiede unser Zusammenleben?

Ein hoher Anteil an ‚privilegierten' Antworten bedeutet nicht, dass jemand keine Schwierigkeiten im Leben hat. Es zeigt lediglich, dass bestimmte gesellschaftliche Strukturen für diese Person weniger hinderlich sind.

Ein niedriger Anteil macht nicht ‚weniger wert', sondern weist darauf hin, dass die betroffene Person stärkeren Ausschlüssen oder Vorurteilen ausgesetzt sein kann.
Am Ende geht es nicht um Punkte, sondern um Verständnis und darum, Räume zu schaffen, in denen alle Menschen gesehen, gehört und respektiert werden.

Zähle deine Antworten durch:
Wie viele davon sind lila und wie viele orange?
Ist die Mehrzahl lila, hast du bei diesen Fragen eine privilegierte Position. Diese Fragen bilden nur einen Bruchteil der unterschiedlichen Machtverhältnisse ab, die innerhalb der Gesellschaft gewachsen sind.

Wer wir sind

Ayla Sircar, sie/ihr, Ergotherapeutin, politische Bildungsreferentin, Antirassismus, vor allem im Bereich der Ergotherapie, BIPoC, desi und deutsch. Sie engagiert sich seit einigen Jahren im Bereich der Ergotherapie für mehr Rassismuskritik und eine Auseinandersetzung damit. Sie ist eine der Mitbegründerinnen eines neutralen Netzwerks zur diskriminierungssensiblen Ergotherapie und Gründerin der Projektgruppe. Sie engagiert sich auch innerhalb des Verbandes für Awareness, Rassismuskritik und Diskriminierungskritik.

Florencia Grote, sie/ihr, Ergotherapeutin (B.Sc.) und Dozentin an einer Berufsfachschule für Ergotherapie. Sie ist cis Women of Color. Aufgrund ihrer eigenen Lebensgeschichte setzte sie sich bereits früh privat mit diskriminierungskritischen Themen auseinander. Eine vertiefte wissenschaftliche Beschäftigung erfolgte im Rahmen ihres Studiums.

Julia Mohr, sie/ihr, Ergotherapeutin (B.Sc.) und Lehrkraft an einer Berufsfachschule für Ergotherapie: Sie befand sich selbst in „Happyland“ [3] und hat sich und ihren Beruf lange Zeit nicht als politisch betrachtet. Der entscheidende Kipppunkt zum kritischen Umdenken erfolgte während des Studiums und resultierte in einer intensiven Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien der Entwicklung einer Forschungsarbeit zum Thema kritisches weißsein in der Ergotherapie. Ihre Motivation für die Mitwirkung in der Projektgruppe: Die Privilegien als weiße cis Frau nutzen und sich für eine humane, diskriminierungskritische Ergotherapie stark machen.

Hannah Ochmann, sie/ihr, Ergotherapeutin B.Sc.: Ihre eigene diskriminierungskritische Auseinandersetzung begann im Rahmen ihrer Bachelorarbeit zum Thema Rassismuskritische Auseinandersetzung weißer Ergotherapeut:innen. Definiert sich als weiße cis Frau, die sich nur selten von Diskriminierung betroffen sieht. Anfänglich war sie unsicher, mit diesem Hintergrund an der Broschüre mitzuwirken. Im Entwicklungsprozess wuchs die Überzeugung, als vorangehende Person die Reflexion über Macht, Privilegien und die eigene Perspektive in der Ergotherapie zu stärken.

Luca Mia-James Baumgarten, dey/deren oder er/ihm, Ergotherapeut in Ausbildung, setzt sich schon länger gegen Diskriminierung ein und hat auf dem DVE-Kongress einen Vortrag von der Projektgruppe gehört. Dey ist der Projektgruppe beigetreten, um deren Perspektive als weiße, nicht-binäre, queere und unsichtbar behinderte Person beizutragen. Dey freut sich immer über Unterstützung privilegierter Personen und versucht auch die eigenen Privilegien nach Möglichkeit zu teilen.

Agnes Marx-Schaflitzel, sie/ihr, Ergotherapeutin (BaH(NL) und Leitung einer Ergotherapiepraxis eines Trägers Psychosozialer Hilfen in Hamburg. Erlebt durch eigene Positionierung und Lebensumfeld nur sehr selten Diskriminierung selbst, beobachtet jedoch als Ergotherapeutin mit traumainformiertem Schwerpunkt, wie Menschen aufgrund von Diskriminierung an Teilhabe gehindert werden und Selbstwirksamkeitserwartungen negativ beeinflusst werden. Beteiligt und engagiert sich in der Projektgruppe, da psychische Gesundheit nicht nachhaltig ohne diskriminierungskritische Haltung gefördert werden kann.

Wegbegleitende und Helfende
Sarah Henry
Phea Koppel
Lydia Wantia-Adams
Jorah Tabea Begemann
Christina Roth
Ina Roosen
Dilara Aktürk

Sensitive Reading
Noah Stoffers

Danke!

Wir möchten uns herzlich bei allen bedanken, die uns auf dem Weg zu dieser Broschüre begleitet haben: bei den Menschen, die uns unterstützt, beraten und immer wieder Mut gemacht haben; bei den vielen Büchern, Gesprächen und Begegnungen, die uns inspiriert haben; bei Familie und Angehörigen, die ihre Zeit mit dieser Broschüre geteilt haben; bei all den kleinen Dingen, die uns getragen haben – Sonne, WLAN-Balkon, kreative Lösungen für nicht funktionierende Mikros, Kaffee, Tee, Snacks und jede Menge Engagement.

Danke für mehr als 75 gemeinsame Online-Treffen, unzählige zusätzliche Sitzungen und Telefonate, lange Tage, Abende und Wochenenden.

Danke an alle Testlesenden und an unseren eigenen kleinen Safer Space, der uns durch Zweifel, Krisen und schlechtes Gewissen begleitet hat.

Und wofür das alles?
Weil wir es wert sind und weil ihr es wert seid.

Bis bald!

Eure Projektgruppe Diskriminierungskritische Ergotherapie

Literatur, Podcasts, hilfreiche Links, Filme, Serien und Privilegienchecks

Literatur

- Apraku, J. (Hrsg.). (2025). ***Diskriminierung geht uns alle an.*** Carlsen Verlag.
- Apraku, J., Bönkost, J., & To, M. (2022). ***Rassismus geht uns alle an***. Carlsen Verlag.
- Aguayo-Krauthausen, R. (2023). ***Wer Inklusion will, findet einen Weg. Wer sie nicht will, findet Ausreden.*** Rowohlt Verlag.
- Ahmed-Landeryou, M. J. (Hrsg.). (2024). ***Antiracist occupational therapy.*** Jessica Kingsley Publishers.
- Diamond, D., Pflaster, P., & Schmid, L. (2022). ***Lookismus: Normierte Körper, diskriminierende Mechanismen***, (Self-)Empowerment. Unrast Verlag.
- El-Mafaalani, A., Kurtenbach, S., & Strohmeier, K. (2025). ***Kinder: Minderheit ohne Schutz***. Kiepenheuer & Witsch.
- Gümüşay, K. (2020). ***Sprache und Sein***. Hanser Berlin.
- Haruna-Oelker, H. (2022). ***Die Schönheit der Differenz***. btb Verlag.
- Kritische Medizin München. (2021). ***Diskriminierung in der Medizin***.
- Ogette, T. (2020). Exit racism: ***Rassismuskritisch denken lernen*** (8. Aufl.). Unrast Verlag.
- Ogette, T. (2022). ***Ein rassismuskritisches Alphabet***. cbj Kinder- und Jugendbuchverlag.
- Scheele, J., & Barker, M. (2025). Queer: ***Eine illustrierte Geschichte***.
- ***Wirmüsstenmalreden***. (2020). ***Dear discrimination***. mikrotext.

Podcasts

- 180°: Geschichten gegen den Hass (NDR)
- Chai Society
- Gut integriert
- Kanackische Welle
- Realitäter*innen
- Tupocast
- Two Blacks und a Jew

Weitere hier: https://podstars.de/blog/podcast-empfehlungen-ueber-rassismus/

Hilfreiche Links

http://portal-intersektionalitaet.de/startseite/
https://neuemedienmacher.de/
https://politischbilden.de/
https://queermed-deutschland.de/
https://verband-brg.de/
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/altersbilder_lang.pdf?__blob=publicationFile&v=8
https://www.blackandbrownskin.co.uk/mindthegap
https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Home/home_node.html
https://www.diversity-works.de/
https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Publikationen/Rassismus_und_Armutsgef%C3%A4hrdung/NaDiRa_Kurzbericht_01_RZ_240503.pdf

Filme / Serien

- 12 Years a Slave
- Crip Camp
- Dear White People
- Die Farbe Lila
- Der vermessene Mensch
- Hidden Figures
- I am not your Negro
- I, Daniel Blake
- LA 92
- Malcolm X
- Parasite
- Pose
- Rewilding Cultures: Afropean
- Son of Saul
- Special
- The Handmaid‘s Tale
- When They See Us

Privilegienchecks

https://aspecgerman.de/ressource/privilegien/
https://www.buzzfeed.com/regajha/how-privileged-are-you
https://feuerfunkenflug.de/privilegien-check/

Quellenverzeichnis

[1] bell hooks & Mesa-Bains, A. (2006). Homegrown: Engaged cultural criticism (Übersetzung). South End Press.

[2] FUMA. (2025, September 17). Allyship erklärt von Fuma Fachstelle gender & diversität NRW. FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW. https://www.gender-nrw.de/allyship/

[3] Ogette, T. (2020). Exit racism. Unrast Verlag.

[4] Borde, T., & Sehouli, J. (Hosts). (2024, Juni 28). Ein Blick auf Rassismus im Gesundheitswesen. [Audio Podcast Folge]. In Gut Versorgt?! Podcast.EINS. https://podcast-eins.de/gut-versorgt-podcast/

[5] Podkowik, K., & Salikutluk, Z. (2024). Zerrin Salikutluk und Klara Podkowik Nadira-Kurzbericht 1 | 24 grenzen der. NaDiRa. https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/fis/publikation_pdf/FA-6057.pdf

[6] Beigang, S., Fetz, C., Kalkum, D., & Otto, M. (2017). Antidiskriminierungsstelle - Forschungsprojekte - Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6

[7] DVE (2005). Ethikkodex und berufliche Standards zur beruflichen Praxis der Ergotherapie, DVE, Karlsbad.

[8] DVE (2025). Ethik in der Ergotherapie. Handlungshilfe zur Ethischen Situationseinschätzung im Beruflichen Alltag | request PDF. DVE. https://www.dve.info/application/files/5517/6338/4325/Brochuere_Ethik_2025.pdf

[9] Cuff-Schöttle, S. (2022, März 28). Gesundheitsschädlicher Rassismus: Interview mit Stephanie Cuff. Stephanie Cuff. https://stephaniecuff.com/gesundheitsschaedlicher-rassismus-interview-mit-stephanie-cuff/

[10] DVE (2018). Qualitätssicherung. Deutscher Verband Ergotherapie e.V. https://www.dve.info/application/files/1517/3635/2949/25_Ausbildungsstandards_des_DVE_2018.pdf

[11] Adams, L., Grote, F., Mohr, J., & Ochmann, H. (2023). Rassismuskritische Auseinandersetzung weißer Ergotherapeut* innen mit (ihrem eigenen) Weißsein sowie strukturellem Rassismus in Deutschland. Ergoscience, 18(1), S. 3-9.

[12] Amnesty International (o. D.). Definition: Was ist diskriminierung? — amnesty.ch. Amnesty International. https://www.amnesty.ch/de/themen/diskriminierung/was-ist-diskriminierung

[13] Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (o. D.). Diskriminierungsformen. Antidiskriminierungsstelle. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html

[14] Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (o. D.). II. Was ist rechtlich eine Diskriminierung? Antidiskriminierungs stellle. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Kapitel_2.pdf?__blob=publicationFile&v=3

[15] Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (o. D.). Diskriminierungsmerkmale. Antidiskriminierungsstelle. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/diskriminierungsmerkmale-node.html

[16] humanrights.ch (2020, April 23). Formen der Diskriminierung. Humanrights.ch. https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/juristisches-konzept/formen-der-diskriminierung/

[17] Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband - Gesamtverband e. V. (o. D.). Strukturelle Diskriminierung. Der Parietätische. https://www.der-paritaetische.de/themen/soziale-arbeit/partizipation-und-demokratiebildung-in-der-kindertagesbetreuung/das-abc-der-beteiligung/diskriminierung-strukturelle/

[18] Liebscher, D., & Fritzsche, H. (2010). Wo Diskriminierung stattfindet: Ebenen von Diskriminerung. In R. Pates, D. Schmidt, & S. Karawanskij (Hrsg.), Antidiskriminierungspädagogik (1. Auflage, S. 33–40). Verlag für Sozialwissenschaften.

[19] Scherr, A. (2017). Soziologische Diskriminierungsforschung. In: Reinhardt, A. C., El-Mafaalani, A., & Scherr, A. (Hrsg.), Handbuch Diskriminierung (1. Auflage, S. 39–58). Springer VS.

[20] Zurheiden, J. (2023, Mai, 28). Herzinfarkt bei Frauen: Symptome nicht immer eindeutig. Medizinische Hoch schule Hannover. https://www.mhh.de/presse-news/herzinfarkt-bei-frauen-symptome-nicht-immer-eindeutig

[21] Gomolla, M. (2017). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In: Reinhardt, A. C., El-Mafaalani, A., & Scherr, A. (Hrsg.), Handbuch Diskriminierung (1. Auflage, S. 133-156). Springer VS.

[22] May, I., & Sequeira, D. (2019). Erkennen Lernen: Rassismus, Diskriminierung, Traumata und die eigenen Vorurteile in der Pädagogischen Arbeit mit Geflüchteten. ARIC-NRW. https://www.aric-nrw.de/files/aricnrw/docs/pdf/Handreiche_DaZ.pdf

[23] Velho, A. (2016). Alltagsrassismus erfahren. Prozesse der Subjektbildung - Potentiale der Transformation. Peter Lang GmbH.

[24] Melter, C. (2006). Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit. Waxmann Verlag.

[25] Ehret, R. (2021). Der Weg zur Diversität hat Kreuzungen — Diversity und Intersektionalität In: Ergotherapie. Fachzeitschrift des ErgotherapeutInnen-Verbandes Schweiz. 21(2), S. 11-15.

[26] Wolf, K. (2025, April 29). Queer und Behindert: Barrieren einer Aufgeschlossenen Szene. Die Neue Norm. https://dieneuenorm.de/gesellschaft/queer-und-behindert/

[27] Nixon, S. A. (2019). The coin model of privilege and critical allyship: Implications for health. BMC Public Health, 19(1). https://doi.org/10.1186/s12889-019-7884-9

[28] Volle Farben. (o. D.). Inklusive Sprache: Darf ich “Schwarz” sagen? vollefarben.de. https://vollefarben.de/blogs/news/inklusive-sprache-darf-ich-schwarz-sagen#:~:text=Wenn%20es%20notwendig%20ist%2C%20eine,BPoC%20oder%20People%20of%20Color

[29] Diversity Arts Culture. (o. D.). Selbstbezeichnung. Diversity Arts Culture. https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/selbstbezeichnung
[30] Duckworth, S. [@sylviaduckworth]. (2020, August 9). „Intersectionality“ is a term coined by Kimberle Crenshaw to help explain how one‘s identity markersintersect and effect one‘s life experiences. [Instagram-Post]. https://www.instagram.com/p/CDrJDbHBdaw/?hl=de
[31] Diversity Arts Culture (o. J.). Ableismus. Diversity Arts Culture. https://diversity-arts-culture.berlin/woerter-buch/ableismus
[32] Zinsmeister, J. (2017). Diskriminierung von körperlich und geistig Beeinträchtigten. In: Scherr, A., El-Mafaalani, A., & Yüksel, G. (Hrsg.), Handbuch Diskriminierung (1. Aufl., S. 593-612). Springer VS.
[33] Sorge, D. (o. J.). Diversität von A-Z:Ableismus. https://diversity-arts-culture.berlin/sites/default/files/2021-05/diversitaetvona-zdirksorgeableismusfinal.pdf
[34] Diversity Arts Culture (o. J.). behindert werden. https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/behindert-werden
[35] Masuhr, L. (2012, Juli 19). Zur Geschichte des Umgangs mit Behinderung. Leidmedien.de. https://leidmedien.de/geschichte/zur-geschichte-des-umgangs-mit-behinderung/
[36] Köbsell, S. (2019, Februar 01). 50 behindertenbewegte Jahre in Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung. https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/284894/50-behindertenbewegte-jahre-in-deutschland/
[37] AbilityWatch (o. J.). ABLEISMUS & GEWALT. AbilityWatch. https://ableismus.de/toetet/de/ableismus-und-gewalt
[38] Friedman, C., & Owen, AL (2017). Defining disability: Understandings of and attitudes towardsableism and disability. Disability Studies Quarterly. 37(1). https://doi.org/10.18061/dsq.v37i1.5061
[39] Friedman, C., & Van Puymbrouck, L. (2021). Ageism and ableism: Unrecognized biases in occupational therapy students. Physical & Occupational Therapy In Geriatrics. 1-16. https://doi.org/10.1080/02703181.2021.1880531
[40] Lindsay, S., Fuentes, K., Ragunathan, S., Lamaj, L., & Dyson, J. (2023). Ableism within healthcare professions: a systematic review of the experiences and impact of discrimination againsthealth care providers with disabilities. Disability and Rehabilitation, 45 (17), S. 2715-2731, DOI: 10.1080/09638288.2022.2107086
[41] Beratungsstelle Barrierefreiheit. (2025, Juni 13). Unsichtbare Behinderungen und die Herausforderungen im Alltag. Beratungsstelle Barrierefreiheit. https://www.beratungsstelle-barrierefreiheit.de/aktuelles/blog/post/beitrag/unsichtbare-behinderungen-und-die-herausforderungen-im-alltag.html
[42] Amadeu Antonio Stiftung. (2022, August 3). Ableismus: Abwertung von Menschen mit Behinderung - Was ist das? Amadeu Antonio Stiftung. https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/ableismus-abwertung-von-menschen-mit-behinderung-was-ist-das/
[43] Felsinger, M. (2022, October 19). Woche der Unsichtbaren Behinderungen: 17. Bis 23. Oktober 2022. österreichischer Behindertenrat. https://www.behindertenrat.at/aktuelles/news/unsichtbare-nicht-sichtbare-behinderungen/#:~:text=Manche%2520Menschen%252C%2520die%2520eine%2520nicht,Mobilit%C3%A4tshilfen%2520brauchen%2520und%2520manchmal%2520nicht.
[44] Carlson-Giving, B. (2024). The Neurodiversity Multiverse. https://neurodivergentnexus.com/
[45] Meade, P. (2022). Was ist Adultismus. https://kinderrechte-konkret.de/jugend/was-ist-adultismus/deutsch/
[46] Steinke, A. (2022). Adultismus. https://nifbe.de/fachbeitraege/adultismus/
[47] Fletcher, A. (2013). Adultism. https://adamfletcher.net/2013/01/21/adultism/, zitiert durch Ritz, M (2024). Schlick (2024). In diesem Ton. https://veto-mag.de/manuela-ritz/
[48] Ritz, M. in Rönicke, K. (2024). Weil ich es dir sage! Adultismus und Macht in der Kita. Demokratie und Vielfalt - Alle inklusive? Der Kita-Podcast. 26:22.
[49] Jennrich, T. (2018). Adultismus – das verstehst du noch nicht. https://socialmediator.de/adultismus-das-verstehst-du-noch-nicht/
[50] (ADS) Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2025). Altersdiskriminierung Erkennen, Verstehen, Begegnen: Kurzstudie und Handlungsempfehlungen. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/20250324-Altersdiskriminierung-Kurzstudie.html?nn=305458
[51] BMFSFJ (2025). Neunter Altersbericht. https://www.bmfsfj.de/resource/blob/254238/0d174579dac c7e92f965d1205f56659d/neunter-altersbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf
[52] Bordo Benavides, O. (2025). Adultismus In: Apraku, J. (Hrsg.) Diskriminierung geht uns alle an , (o.S.) Carlsen Verlag.
[53] Diversity Arts Culture. (o. J.). Diversity Arts Culture – Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung im Kulturbetrieb. https://diversity-arts-culture.berlin/
[54] Gemeinhardt, A., & Gnerlich, M. (2025). Klassismus.SocialnetLexikon. https://www.socialnet.de/lexikon/Klassismus
[55] socialnet Lexikon. (2025). Klassismus. https://www.socialnet.de/lexikon/Klassismus
[56] Vielfalt-Mediathek. (o. J.). Klassismus. https://www.vielfalt-mediathek.de/
[57] Diakonie Deutschland. (2025). Armutsbericht der Nationalen Armutskonferenz. https://www.diakonie.de/diakonie_de/user_upload/diakonie.de/PDFs/Presse/nak-Armutsbericht.pdf
[58] Geißler, R. (2014). Armut und Prekarität. Bundeszentrale für politische Bildung. https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/sozialer-wandel-in-deutschland-324/198010/armut-und-prekaritaet/

[59] Geißler, R. (2014). Bildungsexpansion und Bildungschancen. Bundeszentrale für politische Bildung. https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/sozialer-wandel-in-deutschland-324/198031/bildungsexpansion-und-bildungschancen/
[60] Aufschnaiter, M. (2022). Lookismus. BR Respekt. https://www.br.de/extra/respekt/pretty-privilege-lookism-aussehen-diskriminierung-100.html
[61] Amadeu Antonio Stiftung. (o. J.). Lookismus – Diskriminierung aufgrund von Aussehen. https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/lookismus-diskriminierung-aufgrund-von-aussehen/
[62] Nkwendaja-Ngnoubamdjum, C. (2025) Lookismus in: Apraku, J. Diskriminierung geht uns alle an. (1. Aufl.). Carlsen Verlag.
[63] Lee, H., Son, I., Yoon, J., & Kim, S.-S. (2017). Lookism hurts: Appearance discrimination and self-rated health in South Korea. International Journal for Equity in Health, 16, 204. https://doi.org/10.1186/s12939-017-0678-8
[64] Universität Mannheim. (2024, Februar). Auswirkungen von Diskriminierung auf die psychische Gesundheit. https://www.uni-mannheim.de/newsroom/presse/pressemitteilungen/2024/februar/auswirkungen-von-diskriminierung-auf-die-psychische-gesundheit/
[65] Yarahmadi, S., Soleimani, M., Gholami, M., Fakhr-Movahedi, A., & Saeidi Madani, S. M. (2024). Ageism and lookism as stereotypes of health disparity in intensive care units in Iran: A critical ethnography. International Journal for Equity in Health, 23, Article114. https://doi.org/10.1186/s12939-024-02180-w
[66] Hate Aid (o. D.) LGBTQA+: Queerfeindlichkeit und Empowerment im Netz. https://hateaid.org/queerfeindlichkeit/
[67] Stadt Köln (o. D.) Anzeigen statt aushalten. https://www.stadt-koeln.de/artikel/72999/index.html
[68] Queer Lexikon (o. D.) Queerfeindlichkeit. https://queer-lexikon.net/2020/04/29/queerfeindlichkeit/
[69] Steward, H. (2021, Dezember) Dialogue: Canadian Philosophical Review / Revue canadienne de philosophie, Volume 60, Issue 3, S. 423 – 433
[70] Kloos, K.: Klient*innen vorurteilsfrei empowern – Queerfreundliche Ergotherapie, ergopraxis 2024, 17(01): 14-18. DOI: 10.1055/a-2174-2461Uhr
[71] Beketova M. (2018). Gewalt und Mehrfachdiskriminierung. Aus: WASt-Fachkonferenz-wir behandeln alle gleich! Lesbische und bisexuelle Gesundheit.
[72] Nowaskie, D. Z., Blackwood, D., & Garcia, F. (2025). Pervasive systemic disparities: medical-related gaslighting, trauma, and distrust among LGBTQ+ people in the United States. Frontiers in Sociology, 10, Article 1488888. https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1488888
[73] Träbert, A., & Dörr, P. (2019). Themenschwerpunkt: Geschlechtsspezifische Rechte im Asylverfahren. In: Asylmagazin, 2019 (10-11), 344-352. https://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/beitraege_asylmagazin/Beitraege_AM_2019/AM19-10-11_themenschwerpunkt_lsbti.pdf
[74] Krämer, A., & Sabisch, K. (2019). Inter*: Geschichte, Diskurs und soziale Praxis aus Sicht der Geschlechterforschung. Geschlecht Und Gesellschaft, 1213–1222. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_78
[75] Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (o. D.). Paragraph 175. Antidiskriminierungsstelle. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/sexuelle-identitaet/paragraph_175/paragraph_175_node.html
[76] intergeschlechtliche Menschen E.V. (o. D.). Bundestag Verabschiedet Gesetz zum Schutz von Kindern mit Varianten der Geschlechterentwicklung. intergeschlechtliche Menschen E.V. https://im-ev.de/pm-2021-03-26-gesetz-vdg/
[77] Mezu, Y. L. (2025). Cissexismus. In J. Apraku (Hrsg.), Diskriminierung geht uns alle an (S. 80–97). Carlsen Verlag GmbH.
[78] Queer Lexikon. (2024, März 14). Interfeindlichkeit. von https://queer-lexikon.net/2024/03/14/interfeindlichkeit/
[79] Bundeszentrale für politische Bildung. (o. J.). LSBTIQ-Lexikon. https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/245426/lsbtiq-lexikon
[80] Ott, M. (2025). Heterosexismus. In J. Apraku (Hrsg.), Diskriminierung geht uns alle an (S. 98–109). Carlsen Verlag GmbH.
[81] Queer Campus. (2023, 3. April). Aromantic Awareness Week.https://queercampus.stura-md.de/2023/04/aromantic-awareness-week/
[82] Varatharajah, S., & Apraku, J. (2025): Rassismus. In J. Apraku (Hrsg.), Diskriminierung geht uns alle an (S. 138–151). Carlsen Verlag GmbH.
[83] Apraku, J., Bönkost, J., & To M. (2022): Rassismus geht uns alle an. Carlsen Verlag
[84] NdM; Neue deutsche Medienmacher*innen (2023, Dezember) https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/prefix:w/
[85] Race Equality Action Group. (o. J.). Short Guide to Understanding Race and Ethnicity Language and Terminology [PDF]. Queen Mary University of London. https://www.qmul.ac.uk/media/black-history-month/SGLT.pdf
[86] renk. (2022). Dauerstress - Ursache? Rassismus. renk.Magazin. https://renk-magazin.de/racial-stress/
[87] Bundeszentrale für politische Bildung. (2022). einfach POLITIK: Sexismus. https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/331402/sexismus/

[88] Mudimu, E. W. (2025). Sexismus. In J. Apraku (Hrsg.), Diskriminierung geht uns alle an (S. 152–161). Carlsen Verlag GmbH.
[89] Bündnis “gemeinsam gegen Sexismus”. (2025). Wissen über Sexismus. https://gemeinsam-gegen-sexismus.de/ueber-sexismus/wissen-ueber-sexismus/
[90] bpb. (2018). Gleichberechtigung wird Gesetz. https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/271712/gleichberechtigung-wird-gesetz/
[91] Wippermann, C. (2019). Sexismus im Alltag: Pilotstudie. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/141246/6e1f0de0d740c8028e3fed6cfb8510fd/sexismus-im-alltag-pilotstudie-data.pdf
[92] Emrich, L. & Thun, N. (2024). Erfahrungen von sexualisierten Grenzverletzungen durch Klient*innen im ergotherapeutischen Arbeitsfeld. https://gesundheitscampus.hochschule-bochum.de/fileadmin/user_upload/Veranstaltungen/Veranstaltungen_Programme/Ergotherapietagung__2024/Ergotagung_Rueckblick_Abstracts_Praesentationen/Emrich_und_Thun_Erfahrungen_von_sexualisierten_Grenzverletzungen_durch_KlientInnen_im_ergoth._Arbeitsfeld_Praesentation.pdf
[93] Proffitt, R., Kraus, B., Jozkowski, A. C., Shea Lemoins, S., Kersey, J., Brick, R., Schwartz, J. K., & Hoyt, C. R. (2024). MeTooOT: Sexual Harassment Experiences of Occupational Therapy Academics and Recommendations for Systemic Change. OTJR, 44(1), (S. 128–138.)
[94] Ferreira, G. P., & Almeida, M. C. D. (2022). Experiências e percepções relacionadas ao gêneronas práticas profissionais de homens terapeutas ocupacionais—Experiences and perceptionsrelated to gender in the professional practices of male occupational therapists. CadernosBrasileiros de Terapia Ocupacional, 30, e2984.
[95] Van Puymbrouck, L. H., & Friedman, C. (2023). Gender Career Stereotypes, Implicit Bias, and Occupational Therapy. Journal of Occupational Therapy Education, 7(4).
[96] Gärtner, M. (2024). Care-Arbeit, Gleichstellung und der Blick auf Männer. In: Bundesstiftung Gleichstellung (Hrsg.). https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/wissen/themenfelder/care-arbeit-gleichstellung-und-der-blick-auf-maenner/
[97] Gärtner, D., Lange, K., & Stahlmann, A. (2020). Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt: Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend(BMFSFJ) (Hrsg.).https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/154696/bb7b75a0b9090bb4d194c2faf63eb6aa/gender-care-gap-forschungsbericht-data.pdf
[98] Lambert, A., Schmideder, A., Hesari, D. K., Rößle, E., Kilgenstein, H., Schricker, H., Schwarz, J., Poppel, J., Wanger, L., Kaur, M., & Mareis, T. (2021). Diskriminierung in der Medizin. Kritische Medizin München (Hrsg.).
[99] Westergaard, D., Moseley, P., Sørup, F. K. H., Baldi, P., & Brunak, S. (2019). Population-wide analysis of differences in disease progression patterns in men and women. In: Nature communications, 10(1), 666. https://doi.org/10.1038/s41467-019-08475-9
[100] Singer, M., & Eckermann, G. (2023). Spezielle Aspekte der pharmakotherapeutischen Behandlung forensisch untergebrachter Patientinnen. Forensische Psychiatrie, Psychologie, Kriminologie, 17, 145–159. https://doi.org/10.1007/s11757-023-00762-y
[101] Whitbread, A. (2025). Das Gesundheitsgefälle zwischen den Geschlechtern: Warum die Gesundheit von Frauen immer noch nicht gleich behandelt wird. theblood. https://www.theblood.io/blog/the-gender-health-gap-why-womens-health-still-isnt-treated-equally#:~:text=Example%3A%20Endometriosis%20affects%201%20in,pain%20or%20infertility%20%5B3%5D.
[102] Deutsches Ärzteblatt. (2024). Frauengesundheit: Weiterhin viel Nachholbedarf in Forschung und Gesellschaft. Deutsches Ärzteblatt. https://www.aerzteblatt.de/news/frauengesundheit-weiterhin-viel-nachholbedarf-in-forschung-und-gesellschaft-ff3eaf73-3048-45f9-b5d8-af49803ff50b
[103] Sircar A. et al (2021) Antirassismus und Kritisches-weißsein in der Ergotherapie; ET Reha 2021, 2, S.19f

Gedanken. Ideen. Notizen.

Checkliste zur Diskriminierungkritischen Ergotherapie

1. Haltung und Selbstreflexion

- ❑ Bin ich mir meiner eigenen Vorannahmen und Privilegien bewusst?
- ❑ Reflektiere ich regelmäßig, wie Machtverhältnisse meine Therapiesituation beeinflussen?
- ❑ Behandle ich alle Klient:innen unabhängig von Herkunft, Gender, Alter, sexueller Identität, Religion, Behinderung oder sozialem Status wertschätzend?
- ❑ Habe ich mir seit der letzten Teambesprechung eine Reflexionsfrage gestellt (z. B. „Warum irritiert mich Situation X?“)?

2. Kommunikation und Sprache

- ❑ Nutze ich gendergerechte, respektvolle Sprache (z. B. Klient:innen)?
- ❑ Kläre ich bevorzugte Namen und Pronomen?
- ❑ Stelle ich kultursensible Fragen ohne Annahmen („Wie ist das bei Ihnen?“ statt „In Ihrer Kultur ist das so, oder?“)?
- ❑ Verzichte ich auf eine wertende oder pathologisierende Sprache?
- ❑ Wahrung professioneller Distanz: Siezen als Standard, Duzen nur nach Absprache.

3. Umgang mit Klient:innen

- ❑ Frage ich bei Körperkontakt oder Nähe explizit nach Einverständnis?
- ❑ Achte ich auf kulturelle, körperliche und psychische Grenzen?
- ❑ Biete ich Klient:innen die Möglichkeit zum diskreten Therapeut:innen-wechsel an?
- ❑ Sorge ich für Transparenz in Zielsetzung, Methoden und Planänderungen?
- ❑ Behandle ich Beschwerden respektvoll und leite sie an die zuständige Person weiter?

4. Therapieraum und Atmosphäre

- ❑ Sind Wartebereich und Therapieräume diversitätsbewusst gestaltet (z. B. Bilder, Piktogramme, Literatur)?
- ❑ Gibt es Materialien in unterschiedlichen Sprachen oder für verschiedene Kommunikationsbedürfnisse?
- ❑ Ist ausreichend privater Raum vorhanden, um sensible Themen sicher anzusprechen?

5. Therapiematerial (diskriminierungskritisch)

- ❑ Werden unterschiedliche Hautfarben, Körperformen, Altersgruppen und Behinderungen repräsentiert?
- ❑ Sind die Materialien frei von Stereotypen (z. B. Rollenbilder, Kulturklischees)?
- ❑ Sind Arbeitsblätter in Leichter Sprache oder mehreren Sprachen verfügbar?
- ❑ Enthalten Bild- und Rollenspielmaterial diverse Familien- und Lebensrealitäten?
- ❑ Sind Materialien barrierearm (gut greifbar, kontrastreich, lesbar)?
- ❑ Werden Kulturfeste oder Alltagsszenen vielfältig dargestellt?

6. Teamkultur und Schutzmechanismen

- ❑ Offene Fehlerkultur: Spreche ich Fehler an und nehme Rückmeldungen an?
- ❑ Setze ich das interne Codewort bei Bedarf ein?
- ❑ Nutze ich regelmäßige Feedbackrunden aktiv?
- ❑ Habe ich Anliegen zur Diversität oder Gleichstellung weitergegeben (z. B. an die/den Gleichstellungsbeauftragte:n)?
- ❑ Fördere ich Kolleg:innen, indem ich sie wertschätzend und empathisch begleite?
- ❑ Achte ich auf meine eigene Belastung und nutze Supervision?

7. Dokumentation und Transparenz

- ❑ Dokumentiere ich diskriminierungssensible Aspekte korrekt (z. B. Pronomen, Bedürfnisse, Trigger)?
- ❑ Halte ich kultur- oder sprachrelevante Besonderheiten sachlich fest, ohne zu verallgemeinern?
- ❑ Führe ich Rückmeldungen, Beschwerden und Fortschritte transparent auf?

8. Barrierefreiheit und Teilhabe

- ❑ Ist der Zugang zum Therapieraum für alle Menschen möglich (Rollstuhl, Hilfsmittel)?
- ❑ Sind Angebote auch für Menschen mit Lese-, Hör- oder Wahrnehmungseinschränkungen verständlich?
- ❑ Stelle ich Alternativen bereit (audio, visuell, vereinfacht, multilingual)?

9. Krisen- und Konfliktsituationen

- ❑ Reagiere ich klar und ruhig auf diskriminierende Aussagen oder Übergriffe (Klient:innen oder Angehörige)?
- ❑ Ziehe ich bei Bedarf Kolleg:innen diskret hinzu (Codewort)?
- ❑ Halte ich Grenzen konsequent ein?
- ❑ Melde ich Vorfälle der Leitung bzw. Gleichstellungsbeauftragten?

10. Fortbildung und Weiterentwicklung

- ❑ Habe ich im letzten Jahr eine Fortbildung zu Diversity, Kommunikation oder Trauma besucht?
- ❑ Gibt es im Team neuen Bedarf an Schulungen oder Materialien?
- ❑ Gebe ich Verbesserungsideen aktiv ins Team zurück?
- ❑ Nutze ich Supervision, Reflexionsgespräche oder Fallberatung?

DVE

Deutscher Verband Ergotherapie

Herausgeber
Deutscher Verband Ergotherapie e.V.
Becker-Göring-Straße 26/1, 76307 Karlsbad
Telefon 07248-9181-0
Telefax 07248-9181-71
E-Mail info@dve.info
www.dve.info

Text
Deutscher Verband Ergotherapie
DVE-Projektgruppe Diskriminierungskritische Ergotherapie

Mai 2026

© DVE, Karlsbad 2026

Alle Rechte der Vervielfältigung und Verarbeitung einschließlich Film, Funk, Fernsehen sowie der Fotokopie und des auszugsweisen Nachdrucks sind vorbehalten.