

WIE VERMEIDE ICH ES, EINE MIKROAGGRESSION ZU BEGEHEN, UND WIE REAGIERE ICH, WENN ICH DAVON HÖRE?

INFORMIERE DICH

Hast du schon einmal gehört, dass Leute Dinge sagen wie: „Ich sehe keine Hautfarbe“ oder „Es ist mir egal, ob die Person schwarz, weiß oder lila ist. Ich behandle alle gleich. Ich bin farbenblind“? Vielleicht hast du das schon einmal gesagt. Du solltest wissen, dass diese Art von Äußerungen als Mikroaggressionen gelten können.

Was ist eine Mikroaggression?

Eine alltägliche verbale, physische oder umfeldbedingte Kränkung, Brüskierung oder Beleidigung, ob absichtlich oder unabsichtlich, die Personen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer marginalisierten Gruppe herabwürdigende oder negative Botschaften vermittelt.

Erkennen von Mikroaggressionen und der Botschaften, die damit vermittelt werden

Der erste Schritt im Umgang mit Mikroaggressionen besteht darin, zu erkennen, wann eine Mikroaggression vorliegt und welche Botschaft sie möglicherweise vermittelt. Der Kontext der Beziehung und der Situation ist entscheidend. Nachfolgend sind gängige Zusammenhänge aufgeführt, in denen Mikroaggressionen auftreten.

Zusammenhänge	Beispiele Für Mikroaggressionen	Botschaft
Ausländer im eigenen Land Wenn asiatische Amerikaner*innen, Latino-Amerikaner*innen und andere, die anders aussehen oder einen anderen Namen haben als die vorherrschende Bevölkerung, als im Ausland geboren angesehen werden	<ul style="list-style-type: none"> • „Woher kommst du oder wo wurdest du geboren?“ • „Welche Nationalität hast du?“ Du siehst interessant aus!“ • Eine Person bittet eine*n asiatische*n Amerikaner*in oder Latino-Amerikaner*in, ihr Wörter in seiner*ihrer Muttersprache beizubringen. • „Dein Name ist schwer auszusprechen.“ Wenn eine Person die Namen von Mitgliedern der Produktions-Crew immer wieder falsch ausspricht, nachdem sie mehrmals korrigiert wurde. Nicht bereit sein, genau zuzuhören und die Aussprache eines nicht-englischen Namens zu lernen. 	Du bist in deinem eigenen Land immer eine fremde Person. Deine ethnische/rassische Identität macht dich zum*zur Exot*in.
Zuschreibung von Intelligenz Einer farbigen Person oder einer Frau aufgrund ihrer Rasse bzw. ihres Geschlechts Intelligenz zuschreiben	<ul style="list-style-type: none"> • „Du machst deiner Herkunft alle Ehre.“ • „Wow! Wie kommt es, dass du so gut in Mathematik bist?“ • Gegenüber einer asiatischen Person: „Du musst ja gut in Mathe sein. Kannst du mir bei diesem Problem helfen?“ • Zu einer farbigen Frau: „Ich hätte nie gedacht, dass du Wissenschaftlerin bist.“ 	Farbige Menschen sind normalerweise nicht so intelligent wie weiße Menschen. Alle Asiat*innen sind intelligent und gut in Mathematik/Naturwissenschaften. Es ist ungewöhnlich, dass eine Frau gut in Mathematik ist.

<p>FARBBLINDHEIT Aussagen, die darauf hindeuten, dass eine weiße Person die Rasse nicht anerkennen will oder muss.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • „Wenn ich dich ansehe, sehe ich keine Farbe.“ • „Es gibt nur eine Rasse, die menschliche Rasse.“ • „Ich glaube nicht an Rasse.“ • Die Erfahrungen von farbigen Personen leugnen, indem die Glaubwürdigkeit/ Gültigkeit ihrer Aussagen in Frage gestellt wird. 	<p>Assimiliere die vorherrschende Kultur.</p> <p>Die Bedeutung der rassischen/ ethnischen Erfahrung und Geschichte einer farbigen Person leugnen.</p> <p>Das Individuum als rassisches/ kulturelles Wesen verleugnen.</p>
<p>Kriminalität/Annahme eines kriminellen Charakters Eine farbige Person wird aufgrund ihrer Rasse als gefährlich, kriminell oder abweichend eingestuft.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eine weiße Person umklammert ihre Handtasche oder prüft ihr Portemonnaie, wenn sich eine schwarze oder lateinamerikanische Person nähert. • Ein Ladenbesitzer folgt einem farbigen Kunden durch den Laden. • Jemand wechselt auf die andere Straßenseite, um einer farbigen Person auszuweichen. • Auf dem Studiogelände spricht eine Sicherheitskraft einen farbigen Assistenten an und fragt ihn, ob er sich verlaufen habe, da sie davon ausgeht, dass die Person versucht, sich in eines der Sets zu schleichen. 	<p>Du bist kriminell.</p> <p>Du wirst stehlen/du bist arm, du gehörst nicht dazu.</p> <p>Du bist gefährlich.</p>
<p>Leugnung von individuellem Rassismus/Sexismus/Heterosexismus Eine Aussage, die gemacht wird, wenn Voreingenommenheit geleugnet wird.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • „Ich bin keine rassistische Person. Ich bin mit vielen Schwarzen befreundet.“ • „Als Frau weiß ich, was man als rassistische Minderheit durchmacht.“ • „Das habe ich noch nie erlebt. „Also ...“ • Zu einer farbigen Person: „Bist du dir sicher, dass dir im Laden jemand gefolgt ist? Ich kann das nicht glauben.“ 	<p>Ich könnte nie rassistisch sein, weil ich farbige Freund*innen habe.</p> <p>Deine rassistische Unterdrückung unterscheidet sich nicht von meiner Geschlechterunterdrückung. Ich kann nicht rassistisch sein. Ich bin wie du.</p> <p>Das persönliche Erleben von Personen verleugnen, denen mit Vorurteilen begegnet wird.</p>
<p>Mythos der Leistungsgesellschaft Aussagen, in denen behauptet wird, dass Rasse oder Geschlecht keine Rolle für den Erfolg im Leben spielen, z. B. beim Thema Chancen und Aufstiegsmöglichkeiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • „Ich glaube, dass die am besten qualifizierte Person den Job bekommen sollte.“ • „Natürlich hat er den Job bekommen, obwohl er nicht so viele Referenzen hat – er ist schwarz!“ • „Männer und Frauen haben die gleichen Erfolgchancen.“ • „Das Geschlecht spielt keine Rolle bei der Auswahl unserer Mitarbeitenden.“ • „Jeder kann in dieser Gesellschaft Erfolg haben, wenn er*sie hart genug arbeitet.“ 	<p>Farbige erhalten aufgrund ihrer Rasse zusätzliche unfaire Vorteile.</p> <p>Die Voraussetzungen sind für alle gleich, und wenn Frauen es nicht schaffen, dann liegt das an ihnen.</p> <p>Farbige sind faul und/oder inkompetent und müssen härter arbeiten.</p>
<p>Pathologisierung von kulturellen Werten/Kommunikationsstilen Die Vorstellung, dass die Werte und Kommunikationsstile der</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gegenüber asiatischen Amerikaner*innen oder Latino-Amerikaner*innen oder amerikanischen Ureinwohner*innen: 	<p>Assimiliere die vorherrschende Kultur.</p> <p>Lass dein kulturelles Erbe außen vor.</p>

<p>dominanten/weißen Kultur ideal/„normal“ sind.</p>	<p>„Warum bist du so ruhig? Wir möchten wissen, was du denkst. Du solltest mehr reden.“</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frage an eine schwarze Person: „Warum musst du so laut/energisch sein? Beruhig dich einfach.“ • „Warum bist du immer so wütend?“ wenn das Thema Rasse zur Sprache kommt. • Abweisen einer Person, die das Thema Rasse/Kultur anspricht. 	<p>Unterschiede haben hier keinen Platz.</p>
<p>Bürger*innen zweiter Klasse Wenn Mitglieder der Zielgruppe von der herrschenden Gruppe unterschiedlich behandelt werden, z. B. wenn sie als Kundschaft/Mitarbeitende gegenüber Farbigen bevorzugt behandelt werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ein*e farbige*r Produzent*in wird mit dem*der Assistent*in verwechselt und gebeten, Kaffee zu holen. • Aufgrund der Hautfarbe einer Person nicht neben dieser Person sitzen wollen. • Eine Ärztin wird für eine Krankenschwester gehalten. • An der Kasse eines Geschäfts ignoriert werden, weil die Aufmerksamkeit der weißen Kundschaft gilt. • Aussagen, die mit „Leute wie du...“ beginnen. • Ein Teammitglied schickt eine E-Mail an eine*n Arbeitskolleg*in, in der es eine andere Person als „gute*n schwarze*n Produzent*in“ bezeichnet. • Lauter oder langsamer sprechen, wenn man eine blinde Person anspricht. • Im Writers Room hat der männliche Autor mehr zu sagen als die nicht-männlichen Autoren. 	<p>Farbige arbeiten im Dienste der Weißen.</p> <p>Sie können unmöglich eine hohe Position einnehmen.</p> <p>Frauen üben pflegende Tätigkeiten aus. Weiße Kund*innen werden mehr geschätzt als farbige.</p> <p>Du gehörst hier nicht her. Du bist weniger wert.</p> <p>Eine Person mit einer Einschränkung wird in allen körperlichen und geistigen Fähigkeiten als eingeschränkt wahrgenommen.</p> <p>Die Beiträge nicht-männlicher Autoren sind weniger wert als die Beiträge männlicher Autoren.</p>
<p>Sexistische/rassistische/heterosexistische Formulierungen Begriffe, die Farbige, Frauen und Mitglieder der LGBTQ-Gemeinschaft ausgrenzen oder herabwürdigen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verwendung des Pronomens „er“ für alle Menschen • Ständig von einem*einer Kolleg*in daran erinnert werden, dass „wir nur Frauen sind“. • Beim Ausfüllen von Anmeldeformularen gezwungen zu sein, zwischen männlich und weiblich zu wählen • Zwei Auswahlmöglichkeiten für den Beziehungsstatus: verheiratet oder ledig • Ein heterosexueller Mann, der öfter mit seinen Freundinnen als mit seinen Freunden Zeit verbringt, wird als schwul abgestempelt. 	<p>Das männliche Erleben ist universell.</p> <p>Das weibliche Erleben ist, dass sie unsichtbar sind.</p> <p>LGBTQ+-Kategorien werden nicht anerkannt.</p> <p>LGBTQ+-Partnerschaften sind unsichtbar. Männer, die nicht dem männlichen Stereotyp entsprechen, sind minderwertig.</p>
<p>Herkömmliche Geschlechterrolle Vorurteile und Stereotypen entstehen, wenn Erwartungen an traditionelle Rollen oder Stereotypen vermittelt werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • „Du bist ein Mädchen, du musst nicht gut in Mathe sein.“ • Eine Person fragt eine Frau nach ihrem Alter, und als sie hört, dass sie 31 Jahre alt ist, schaut sie schnell auf ihren Ringfinger. • Ein EP fragt eine weibliche Darstellerin, ob sie plant, Kinder zu bekommen. 	<p>Frauen sind in Mathematik und Naturwissenschaften weniger begabt.</p> <p>Frauen im gebärfähigen Alter sollten verheiratet sein, weil das ihre vorrangige Bestimmung ist.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Jemand zeigt sich überrascht, wenn sich eine Frau als lesbisch entpuppt. • Eine durchsetzungsfähige weibliche Abteilungsleiterin wird als „Z_____“ bezeichnet, während ihr männlicher Kollege als „starke Führungskraft“ beschrieben wird. 	Für Frauen gehört es sich nicht, aggressiv zu sein.
--	---	---

SPRICH DARÜBER. STEH DAZU. BEENDE ES.

Was ist, wenn du ungewollt eine Mikroaggression begehst?

Jeder von uns hat schon einmal – absichtlich oder unabsichtlich – etwas Verletzendes gesagt. Wenn diese Bemerkungen rassistisch sind und auf Vorurteilen und falschen Annahmen beruhen, ist es umso wichtiger, dass wir erkennen, was wir gesagt haben und inwiefern es verletzend war. Und dann müssen wir uns dazu bekennen!

Was ist, wenn du Zeuge einer Mikroaggression wirst?

- Frage nach: „Könntest du genauer sagen, was du damit meinst?“ „Wie kommst du zu dieser Meinung?“
- Trenne die Absicht von der Auswirkung: „Ich weiß, dass du es nicht bemerkt hast, aber als du ... (Kommentar/Verhalten), war es verletzend/beleidigend, weil ... Stattdessen könntest du ... (andere Sprache oder anderes Verhalten).“
- Sprich über deine eigene Lernerfahrung: „Mir ist aufgefallen, dass du ... (Kommentar/Verhalten). Das habe ich früher auch getan/gesagt, aber dann habe ich gelernt ...“
- Erkenne die Gefühle an, die hinter der Aussage stehen: „Das klingt, als ob du wirklich frustriert/nervös/ängstlich bist ...“ „Ich kann verstehen, dass du dich ärgerst, wenn du dich respektlos behandelt fühlst.“
- Sag ihnen, dass sie zu klug oder zu gut sind, um so etwas zu sagen: „Komm schon. Du bist zu klug, um so eine ignorante/beleidigende Bemerkung zu machen.“
- Appelliere an Werte und Prinzipien: „Ich weiß, dass dir ... wirklich wichtig ist. Wenn du dich so verhältst, untergräbst du diese Absichten.“

WIE VERMEIDE ICH ES, EINE MIKROAGGRESSION ZU BEGEHEN, UND WIE REAGIERE ICH, WENN ICH DAVON HÖRE?

WAS, WENN DU VON EINER MIKROAGGRESSION BETROFFEN BIST?

Befolge diesen Leitfaden, um effektiv auf Mikroaggressionen zu reagieren:

- **Vermeide Anschuldigungen.** Konzentriere dich darauf, wie die Aussagen auf dich gewirkt haben bzw. wie du dich gefühlt hast.
- **Kläre den Sachverhalt.** Stelle sicher, dass du das Gesagte richtig gehört/verstanden hast. Frage nach.
- **Persönliches Gespräch** Ein offenes persönliches Gespräch bringt wahrscheinlich mehr, als jemanden in einer Gruppe zur Rede zu stellen.
- **Appelliere an das Einfühlungsvermögen.** Schlage vor, sich vorzustellen, wie es der Person/Gruppe geht, die beleidigt wurde. Rege dazu an, die Perspektive der anderen Person/Gruppe einzunehmen.
- **Schaffe einen konstruktiven Dialog.** Versuche, nicht belehrend zu sein. Sprich stattdessen darüber, wie du dich fühlst, wenn du diese Kommentare hörst.
- **Hör dir andere Perspektiven an.** Die Bereitschaft, für alle Seiten offen zu sein, ist wichtig, auch wenn dies eine Herausforderung sein kann.

VORURTEILE ZU BEKÄMPFEN ERFORDERT ÜBUNG

Es ist verständlich, dass man sich über kleine Mikroaggressionen und verletzende Bemerkungen aufregt. Versuche, verschiedene Szenarien im Rollenspiel durchzuspielen, damit du im entscheidenden Moment richtig reagieren kannst. Wenn du ein paar gut einstudierte Sätze parat hast, kannst du im entscheidenden Moment die Dinge beim Namen nennen. Dieser Leitfaden enthält eine umfangreiche Liste von Sätzen und Antworten, die du verwenden kannst. Hier ein paar Beispiele.

- **Das finde ich nicht lustig. Das klingt rassistisch.**
- **Warum ist dieser Witz lustig?**
- **Seien wir vorsichtig mit unseren Worten. Wir respektieren jeden hier.**
- **Lass mich hier nachhaken ...**
- **Was glaubst du, wie unser*euer ... sich fühlen würde, wenn er*sie hört, dass du sie*ihn so nennst**
- **Ich möchte dich nicht in Verlegenheit bringen, aber diese Bemerkung ist mir unangenehm.**
- **Denk einmal darüber nach, was du gerade gesagt hast. Wenn du das wirklich ernst meinst, müssen wir reden.**