



**BERLIN
BRAUCHT
DICH!**



BQN Berlin

Mikroaggressionen in der Schule

Erkennen – benennen – abbauen

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Mikroaggressionen erkannt – und jetzt?

Wie gehen wir mit Mikroaggressionen um, wenn wir sie einmal erkannt haben? Wie können wir sie stoppen? Wie ihnen entgegenzutreten? Die Wunden wieder heilen – und wie ihnen vorbeugen? Die gute Nachricht: Du kannst sehr viel dafür tun, Diskriminierung zu reduzieren – durch dein eigenes Verhalten und in deiner Rolle im schulischen Kontext.

Das kannst du selbst tun

Anerkennen und benennen

Nimm Mikroaggressionen wahr und ernst. Schon das kann für Betroffene hilfreich und stärkend sein. Es muss sich gar nicht auf eine bestimmte Situation beziehen – das Thema kann auch im Alltag oder im Unterricht behandelt werden.

Verantwortung übernehmen

Zeige, dass du dich verantwortlich fühlst für Mikroaggressionen im Alltag. Kommuniziere offen mit deiner Umgebung, dass du eine Veränderung einübst und die Menschen um dich herum dir gerne durch Erinnerungen und Benennungen dabei helfen können. Hast du dich mikroaggressiv verhalten? Dann bitte um Entschuldigung. Das zeigt den Betroffenen, dass du die Verletzung anerkennt. Es

kann dazu beitragen, den Schmerz und die Spannungen zu lindern, und öffnet den Weg zur Versöhnung.

Vermeiden und verlernen

Diskriminierungssensibler zu werden, bedeutet, diskriminierendes Verhalten Stück für Stück abzulegen, es zu verlernen. Ist dir bewusst geworden, was verletzend ist? Dann versuche, genau dieses Verhalten künftig zu vermeiden. Das kann anstrengend sein, weil es konsequent geübt werden muss. Zuhören, Lesen, Fortbildungen, Videos, Theaterstücke und Gespräche können dir dabei helfen.

Das kannst du gemeinsam mit anderen tun

Das Kollegium ins Boot holen

Beziehe dein Kollegium in dieses wichtige Thema mit ein. Vielleicht gehst du zuerst zu einer Person deines Vertrauens. Tauscht Perspektiven, Meinungen und Argumente darüber aus, wie mit Mikroaggressionen umgegangen werden kann.

Mit der Schulleitung sprechen

Im nächsten Schritt könnt ihr gemeinsam einen Termin mit der Schulleitung vereinbaren. Nennt dabei Beispiele und Erfahrungen. Kommuniziert den Wunsch nach Veränderung und Unterstützung. Ihr müsst noch keine Lösungswege aufzeigen. Nach Lösungen zu suchen und den Handlungsbedarf in geeignete Maßnahmen zu übersetzen, ist auch Aufgabe der Schulleitung.

Beauftragte fragen

Hole dir Unterstützung von schulinternen Ansprechpersonen und Beauftragten zu Antidiskriminierung. Sie begleiten den Prozess und können helfen, geeignete Interventions- und Präventionsstrukturen aufzubauen.

Externe Unterstützung holen

Lass dich von einer externen Organisation oder von externen Akteuren beraten und begleiten. Ihre Erfahrungen und Expertisen können helfen, eine diskriminierungskritische Schulkultur zu entwickeln und zu leben.

Die Schulaufsicht konsultieren

Vereinbare mit der Schulaufsicht ein Gespräch zu deinem Anliegen. Du kannst dich zum Beispiel an die beauftragte Person für Behinderung wenden.

Leitfaden erarbeiten

Gibt es Leitlinien an deiner Schule oder von der Schulaufsicht, wie in Fällen von Diskriminierung gehandelt werden soll? Wenn nicht: Erarbeite sie gemeinsam mit der Schulleitung, dem Kollegium und externen Ansprechpersonen. Liegt bereits ein Leitfaden vor, so kannst du schauen, ob er aktualisiert oder überarbeitet werden sollte.

Gesetzliche Regelungen ansehen

Wer eine Schule in Berlin besucht, hat das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung (Berliner Schulgesetz § 2, Abs. 1) und darf gemäß Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz nicht hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, ethnische Herkunft, rassistische und antisemitische Zuschreibung, Religion und Weltanschauung, Behinderung, chronische Erkrankung, Lebensalter, Sprache, sexuelle und geschlechtliche Identität und sozialer Status diskriminiert werden.

Beschwerde einreichen

Reiche offiziell eine Beschwerde bei der Schule, der Schulaufsicht und/oder einer Beschwerdestelle ein. Lass dich extern beraten, wenn du eine Situation mitbekommen hast, die du als ungerecht oder respektlos empfunden hast, auch wenn du dir nicht sicher bist, ob das, was du beobachtet hast, Diskriminierung war.

Wandel braucht Zeit – und Konsequenz

Diversity- und Antidiskriminierungsmaßnahmen zielen in der Regel auf einen umfassenden Wandel in Praktiken, Strukturen und Abläufen einer Organisation ab. Solche Veränderungen gehen immer auch mit Widerständen einher. So kann es sein, dass der Handlungsbedarf von manchen Seiten zunächst relativiert, bezweifelt oder negiert wird. Wichtig: dranbleiben als Schule beziehungsweise als Kollegium. Professionelle Expertise von außen kann dabei helfen.

Verbündet sein

Verbündet zu sein, bedeutet, sich aktiv auf die Seite der Personen zu stellen, die Mikroaggressionen erleben. Wer sich auf diese Weise für ein respektvolles, gleichberechtigtes Miteinander einsetzen möchte, sollte ein paar Dinge beachten – und einen groben Fallstrick umgehen.

Bedürfnisse der Betroffenen beachten

Frage dich vorab: Passt es, dass du selbst mit der Person über ihre Diskriminierungserfahrungen sprichst? Manchmal fällt es Betroffenen vielleicht leichter, sich mit jemand anders auszutauschen. Wer selbst Mikroaggressionen erlebt hat, kann die Situation häufig noch besser nachvollziehen. Stelle gegebenenfalls den Kontakt zu einer anderen Gesprächsperson her oder frage die betroffene Person, wem sie sich anvertrauen möchte.

Vertrauen und respektvolle Atmosphäre schaffen

Nimm die geschilderten Erlebnisse der betroffenen Person ernst, signalisiere Verständnis und vermeide Widersprechen, Bewertungen oder Erklärungen. Das Gefühl der ungerechten Behandlung genügt auch rechtlich bereits, um den Fall

hinsichtlich Diskriminierung zu überprüfen. Schenke der Person, die sich dir anvertraut, deine Zeit, begegne ihr mit Empathie, Respekt und Geduld.

Weniger ist mehr! Bleib authentisch und respektvoll

- Vorsicht mit gut gemeinten Gesten oder Aussagen! Vermeintlich gute Absichten bewirken oft das genaue Gegenteil: Diskriminierung findet abermals statt.
- Vermeide es, verbal oder nonverbal dein Bedauern, deine Empathie oder deine Hilfsbereitschaft hervorzuheben. Übertreibungen sind fehl am Platz. Ehrlichkeit und Authentizität zählen.
- Verzichte auf paternalistisches Verhalten – also darauf, über den Kopf einer Person hinwegzuentcheiden und vorauseilend zu helfen. Vielleicht glaubst du, genau zu wissen, was eine Person braucht oder möchte, und bist dann geneigt, vorschnell zu helfen. Besser: Erst überlegen oder fragen, ob tatsächlich Unterstützung gebraucht und gewollt ist.

Ein Lehrer sagt zu seiner Schülerin:

„Dein Vater ist Muslim, wenn du Probleme zu Hause hast, komm zu mir.“ (vgl. Sezgin 2011)

Der Kommentar reproduziert das Vorurteil, muslimische und nichtweiße Männer seien unterdrückend und gewalttätig.

— **Antimuslimischer Rassismus im Gewand des sogenannten weißen Helfersyndroms** —