



**BERLIN
BRAUCHT
DICH!**



BQN Berlin

Mikroaggressionen in der Schule

Erkennen – benennen – abbauen

BQN Berlin e. V.

Westhafenstraße 1
13353 Berlin

0176 84961290

info@bqn-berlin.de
www.bqn-berlin.de
www.berlin-braucht-dich.de
facebook.com/berlinbrauchtdich
twitter.com/bqn_berlin
instagram.com/berlinbrauchtdich

Herausgegeben von

BQN Berlin e. V.
Westhafenstraße 1
13353 Berlin

V.i.S.d.P.

Serdar Yazar

Verfasst von

Sofia Hamaz

Fachliche Begleitung

Toan Quoc Nguyen

Mitarbeit

Sofia Ratsitska
Safa Semsary

Layout

Karina Andréa Cornacioni Sávio

Produktion

zweiband.media

Juni 2023

Sofia Hamaz berät und begleitet Gruppen, Organisationen und Institutionen. Sofias Tätigkeit basiert auf transnationalen und generationenübergreifenden Erfahrungen und widmet sich dem Schwerpunkt Empowerment und Gleichberechtigung. Sofia schreibt und übersetzt akademische, politische und kreative Texte in Deutsch und Englisch.

Toan Quoc Nguyen ist freiberuflicher Berater (Coaching, Supervision, Organisationsentwicklung) sowie politischer Bildungsreferent im Themenfeld Antidiskriminierung, Diversity und Empowerment. Er schreibt seine Dissertation zum Thema „Rassismuserfahrungen und Empowerment von Schüler*innen of Color“. Er leitete den Einführungsworkshop im Themenfeld „Schüler*innen-Empowerment“ im 1. LAB des BQN Berlin Netzwerktreffens, aus dem diese Broschüre wesentlichen Input erhalten hat.

Mikroaggressionen in der Schule

Erkennen – benennen – abbauen

Fachimpuls im Rahmen des Projekts
„Berlin braucht dich! Diversität
verankert: systemisch – vernetzt“

Ein Wort vorab

Du bist am Lernort Schule tätig? Dann ist diese Broschüre für dich. Sie widmet sich einem alltäglichen Phänomen: Diskriminierung durch kleinste Verletzungen, sogenannte Mikroaggressionen. Du erfährst, was Mikroaggressionen sind, wie sie sich in der Schule bemerkbar machen und wie sie sich auf Kinder und Jugendliche auswirken können. Wir möchten für das Thema sensibilisieren und zeigen dir auch, was du tun kannst, wenn du Mikroaggressionen bei dir selbst oder bei anderen beobachtest. Die Frage, was betroffene Personen, vor allem Kinder und Jugendliche, selbst tun können, um sich vor Mikroaggressionen zu schützen und sich zu wehren, steht dabei ausdrücklich nicht im thematischen Fokus, sondern ist Thema einer eigenen Broschüre.

Die Schulkultur und den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt oder weitere Lernorte diskriminierungskritisch zu gestalten – das ist eines der Herzensanliegen von BQN Berlin. Wir fördern das in der Praxis, indem wir Schulen beraten und begleiten. In unseren Netzwerktreffen unterstützen wir Schulen, Betriebe und Behörden dabei, Angebote zur Berufsorientierung zu entwickeln. Der Fokus liegt darauf, Jugendliche zu unterstützen und Diskriminierungen abzubauen. Mehr über unsere Netzwerktreffen erfährst du auf unserer [Website](#).

Um den Schulalltag diskriminierungskritisch zu gestalten, müssen wir bei den kleinsten Momenten ansetzen, den Mikroaggressionen. Sie sind überall zu beobachten, nicht nur in der Schule. Kaum jemand ist frei von Mikroaggressionen oder diskriminierendem Verhalten. Und die meisten Menschen haben sie schon in ihrem Alltag erlebt – sei es aufgrund ihrer vermeintlichen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer körperlichen Fähigkeiten, ihres Alters oder anderer Merkmale. Umso wichtiger ist es, Mikroaggressionen zu erkennen, zu benennen und abzubauen. Dazu soll diese Broschüre einen Beitrag leisten.



Inhalt

| | |
|--|----|
| Was sind Mikroaggressionen? | 8 |
| Ein Dutzend Beispiele aus dem Schulalltag | 12 |
| Mikroaggressionen erkannt – und jetzt? | 21 |
| Diskriminierungssensible Schulkultur aufbauen | 26 |
| Und jetzt du! Fragen zum Nachdenken | 28 |
| Zum Nach- und Weiterlesen | 30 |
| Anlaufstellen zu Antidiskriminierung in Berlin (Auswahl) | 32 |
| Über BQN Berlin | 34 |

BEGRIFFSKLÄRUNG

Was sind Mikroaggressionen?

Ich wurde zwar nie öffentlich oder direkt von den Lehrern diskriminiert, fühle mich aber doch in vielen Punkten benachteiligt und ich habe oft das Gefühl, nicht wirklich willkommen zu sein. So sagte zum Beispiel der Direktor am ersten Schultag ganz erstaunt zu mir, dass ich ja fließend die deutsche Sprache spreche, als ob er dies einem Menschen mit schwarzer Hautfarbe nicht zutraut.

Gymnasiastin, 17 Jahre, zitiert nach ADB Köln 2007, 5

Viele kleine Nadelstiche

Mikroaggressionen sind verletzend und herabwürdigende Botschaften: kleine, manchmal unscheinbare, verdeckte oder offensichtliche Stiche und Seitenhiebe. Ob ein paar Wörter oder ein Blick, eine Geste oder ein Verhalten: Als eine Form der Alltagsdiskriminierung hat fast jeder Mensch solche sich wiederholenden Begebenheiten bereits selbst erlebt, beobachtet oder auch selbst verursacht. Manchmal sind wir uns dessen überhaupt nicht bewusst.

Die drei Gesichter der Mikroaggressionen

Der Begriff Mikroaggression wurde in den 1970er-Jahren von Chester Pierce, einem afroamerikanischen Psychologen, geprägt. Derald Wing Sue, ein asiatisch-amerikanischer Wissenschaftler, hat die weitere Forschung zu diesem Thema entscheidend vorangetrieben, vor allem im Hinblick auf Rassifizierung, Geschlecht und Sexualität (vgl. Sue 2010). Er unterscheidet drei Formen von Mikroaggressionen:

1. Offensichtliche Übergriffe (Mikroangriffe)
2. Klar erkennbare Unhöflichkeiten (Mikrobeleidigungen)
3. Abweisende, ausschließende Mitteilungen (Mikroentwürdigungen)

Ins Abseits gestellt: Wen Mikroaggressionen treffen

Zielscheibe solcher Mikroaggressionen sind vor allem marginalisierte Personengruppen – also Bevölkerungsgruppen, die in einer Gesellschaft oder Gemeinschaft aufgrund verschiedener Merkmale oder Identitäten systematisch benachteiligt und diskriminiert werden. Dazu gehören beispielsweise Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten, Schwarze Menschen, People of Color, junge Menschen, dicke Menschen, neurodiverse Menschen, Frauen, nichtbinäre, trans, queere und inter Menschen.

Die Wirkung zählt

Nicht jede Diskriminierung geschieht mit der Intention der Abwertung. Aber auch wenn auf vermeintlich „gut gemeinte“ Weise ausgeschlossen, gewitzelt oder herabgewürdigt wird, handelt es sich um Diskriminierung. Ausschlaggebend ist immer die Wirkung, nicht die Intention. Darauf weist auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hin.

Mikroaggressionen – nur die Spitze des Eisbergs

Die Diskriminierung dieser und anderer Personengruppen hat sich über Jahrhunderte verfestigt und zeigt sich bis heute in allen Bereichen der Gesellschaft. Mikroaggressionen sind ein kurzes, subtiles und oft wenig beachtetes Diskriminierungsmoment. Diskriminierende Rede- oder Verhaltensweisen werden durch gesellschaftliche Sozialisation erlernt und weitergegeben. Was wir von klein auf immer wieder beobachten, hören und erleben, prägt unser Denken und Handeln oftmals für das ganze Leben: Ob Familienbilder, stereotype Charaktere in Film und Fernsehen oder gesellschaftlich kaum sichtbare Personengruppen: Wir verinnerlichen gesellschaftliche Machtverhältnisse und den Umgang damit. Durch bewusste oder unbewusste Verhaltens- und Denkmuster tragen wir vielfach dazu bei, dass sich Diskriminierung weiter zementiert.

Man kann sich das wie Nadelstiche vorstellen: Ein Pikser verletzt kaum, aber alle paar Tage gestochen zu werden, macht die Haut wund.

Vu 2019

Mikroaggressionen schaden – uns allen

Mikroaggressionen mögen klein und unscheinbar daherkommen, ihre Auswirkungen aber sind beträchtlich. Sie ähneln einem lästigen Moskito im Zelt, der uns nachts den Schlaf raubt und uns morgens zerstoichen aufwachen lässt. Belastend für Psyche und Körper führen die vielen kleinen Verletzungen zu Stress, Erschöpfung und Angstzuständen. Sie lassen auch die Motivation und das Selbstvertrauen schwinden. Gerade weil sie so häufig und wiederholt vorkommen, können sie den Betroffenen Wunden zufügen, die sich mit jeder neuen Mikroaggression vergrößern. Kurzum: Sie sind Gift für das Wohlbefinden, für die Gesundheit, für die Gesellschaft.

Empowerment

Gezielte Räume und Angebote für marginalisierte Personengruppen sind im Sinne von positiven und stärkenden Maßnahmen zulässig und geeignet, wenn sie Nachteile ausgleichen sollen. Sie dienen oftmals selbstermächtigenden, schützenden, heilenden oder bedürfnisorientierten Zwecken. Sommercamps für Schwarze Kinder, Mädchenclubs oder Frauencafés sind Beispiele dafür.

Studien haben gezeigt, dass Mikroaggressionen nicht nur den betroffenen Personen schaden. Sie belasten auch diejenigen, die sich mikroaggressiv verhalten. Insbesondere leidet darunter die Fähigkeit, Empathie und Mitgefühl zu entwickeln und zu zeigen (vgl. Sue 2009).

PRAXISBLICK

Ein Dutzend Beispiele aus dem Schulalltag

Mikroaggressionen lassen sich auch und ganz besonders im Schulalltag wahrnehmen – und dies nicht nur unter Kindern und Jugendlichen. Alle, die an einer Schule lernen und arbeiten, können diese kleinen Verletzungen selbst erleben, beobachten oder verursachen. Laut der INTAKT Studie von Prengel (2013) zeugt jede vierte pädagogische Interaktion von mangelnder Anerkennung, in durchschnittlich einem von 16 Fällen erleben Kinder und Jugendliche sogar eine starke Missachtung durch Lehrkräfte. Die Art und Weise, wie Mikroaggressionen aufscheinen, ist dabei sehr vielfältig. Häufig überschneiden und verstärken sich Formen von Diskriminierung. Das wird dann mehrdimensionale oder intersektionale Diskriminierung genannt. Einige Beispiele aus dem Schulalltag mögen das verdeutlichen.

Was heißt eigentlich...

Ableismus: Diskriminierung aufgrund einer körperlichen oder psychischen/seelischen Behinderung

Adultismus: Diskriminierung von jüngeren Menschen aufgrund ihres Alters

Cissexismus: Diskriminierung von trans, inter und nichtbinären Menschen

Femmephorie: Abwertung von Feminität sowie von Charaktereigenschaften, Verhaltensweisen und Dingen im Allgemeinen, die als feminin empfunden werden

Klassismus: Diskriminierung aufgrund eines vermuteten oder tatsächlichen niedrigeren sozialen Status

Paternalismus: Haltung, bei der eine Autoritätsperson oder Institution Entscheidungen und Handlungen zum vermeintlichen Wohl oder Nutzen anderer Menschen trifft, oft ohne deren Zustimmung oder Einbeziehung

Rassismus: Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe, der (zugeschriebenen) Herkunft, Religion oder ethnischen Zugehörigkeit

Sexismus: Diskriminierung von Frauen und als feminin gelesenen Personen aufgrund des Geschlechts

Für jede Form der Diskriminierung gilt: Wird eine Gruppe marginalisiert und benachteiligt (etwa Kinder, People of Color, Frauen), so wird die jeweils andere Gruppe zur Norm erhoben und bevorzugt (etwa Erwachsene, Weiße, Männer)

Eine Lehrkraft fragt einen Schwarzen Jungen:

„Woher kommst du?“

Die Frage nach der Herkunft wird hierzulande nichtweißen Menschen häufig aus Neugier oder Interesse gestellt. Sie kann implizieren, dass nichtweiße Menschen als „Fremde“ gesehen werden und bestimmte Stereotypen und Erwartungen bedient werden.

— Rassismus —

Ein Lehrer ruft die*der Schüler*in zu:

„Ich werde heute deine Eltern anrufen!“

Mit der Drohung beabsichtigt der Lehrer, ein für ihn unliebsames Verhalten zu unterbinden oder zu maßregeln. Sie erfolgt aus einer Position der Macht als Erwachsener. Wir würden einen solchen Satz nie Erwachsenen zurufen.

— Adultismus —

Eine Schülerin sagt zu einem Schüler, der weniger Geld hat als er:

„Was ist das für eine Hose? Warst du gestern wieder im Secondhandladen?“

Der finanziell besser situierte Schüler demonstriert mit dieser abwertenden Bemerkung Macht über die andere Person, beschämt sie und setzt sie herab.

— Klassismus —

Eine Person sagt, betont sanft, zu einer Schülerin im Rollstuhl:

„Wenigstens hast du immer einen Platz zum Sitzen!“

Es wird angenommen, dass die Schülerin sich nicht gut fühlt und die Behinderung sie belastet. Der vermeintlich tröstende Kommentar marginalisiert die Behinderung und zieht sie ins Lächerliche.

— Paternalismus und Ableismus —

Eine Sozialpädagogin sagt zu einer chronisch kranken Schülerin:

„Bist du sicher, dass du krank bist? Du siehst toll aus! Du siehst nicht krank aus! Wenigstens ist es kein Krebs. Es könnte schlimmer sein!“

Die Bemerkung impliziert, dass man auf eine bestimmte Weise aussehen muss, um krank zu sein. Sie drückt auch Zweifel an der Ehrlichkeit der Schülerin aus und verharmlost die Erkrankung.

— Ableismus —



Eine Kindergruppe schneidet Grimassen, zieht mit den Fingern die Augenwinkel zur Seite und ruft einem asiatisch gelesenen Schüler auf dem Pausenhof nach:

„Ching, Chang, Chong“

Der Schüler wird öffentlich beleidigt und ausgegrenzt.

— Antiasiatischer Rassismus —

Eine Sozialpädagogin sagt zu einer Schülerin, die sich als dick identifiziert und dazu steht:

„Soooo dick bist du nun auch nicht. Es gibt Menschen, die sind viel dicker als du.“

Dieser als Kompliment gemeinte Kommentar impliziert, dass Dicksein selbstverständlich ein Problem ist. Das Selbstbewusstsein der Schülerin wird missachtet.

— Gewichtsdiskriminierung —

Anrede:

„Liebe Schüler und Schülerinnen“

Diese Anrede schließt manche trans, nichtbinäre und inter Menschen aus. Sie spricht hauptsächlich cisgeschlechtliche Menschen an – also Menschen, die sich mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren. „Liebe Schüler*innen“ ist eine mögliche gendersensible Alternative.

— Cissexismus —

Ein 13-jähriger trans Junge wird von einer Lehrkraft vor der gesamten Klasse aufgefordert:

„Erklär mal allen, wer du bist: er, sie oder es?“

Der trans Junge wird zum Objekt degradiert, nicht ernst genommen und schamhaft bloßgestellt (vgl. Monro 2019).

— Cisexismus und Adultismus —

Eine Schulleiterin zu einem Schüler mit Autismus:

„Du verhältst dich nicht immer verrückt. Du könntest als normal durchgehen.“

Diese Bemerkung würdigt neurodiverse Menschen herab, weil „normal“ mit „besser“ gleichgesetzt wird.

— Ableismus und Neurodiskriminierung —

In einer Unterrichtsstunde rufen mehrere Teenager etwas in die Klasse. Die Lehrerin sagt:

„Ahmed, du schon wieder! Immer ihr Türken! Damit hast du dir eine Zusatzarbeit eingehandelt.“

Ein als türkisch gelesener Schüler wird von der Lehrerin sofort ermahnt und bestraft – nicht aber weiße Jugendliche, die sich genauso verhalten. Impliziert wird, dass Jungen of Color aggressiv sind. Ihnen wird weniger Selbstbeherrschung zugeschrieben. People of Color werden in der Regel einer niedrigeren Einkommensgruppe zugeordnet, unabhängig von ihrem tatsächlichen Einkommen oder sozialen Status. Personen aus niedrigen Einkommensgruppen werden zudem als aggressiver bewertet.

— Adultismus, Rassismus und Klassismus —

Ein Lehrer zu einer Schülerin:

„Das ist ja klug, was du geschrieben hast! So wie du dich kleidest, hätte ich dir das nicht zugetraut.“

Der Lehrer offenbart, dass er an die Schülerin – sie ist geschminkt und trägt längere, lackierte Nägel und als feminin gelesene Kleidung – keine großen Erwartungen hatte und ihre Kompetenz unterschätzt hat.

— Femmephobie/Sexismus und Adultismus —

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 anerkennst. 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** —

STATEMENT

Diskriminierungssensible Schulkultur aufbauen

Wir sind zwar alle in Diskriminierungsverhältnisse verstrickt, kennen aber Wege, uns daraus zu lösen.

Diskriminierungen in Schulen spiegeln gesellschaftliche Verhältnisse wider. Um Mikroaggressionen zu erkennen und abzubauen, bedarf es einer diskriminierungskritischen und diversitätsbewussten Organisationskultur. Personen, die Mikroaggressionen und Alltagsdiskriminierung erleben, sollten in der Schule fachgerechte und stärkende Unterstützung erhalten – und dies auf klar definierte und niedrigschwellige Weise. Nur mit konkreten und durchdachten Empowerment-Strategien lassen sich Mikroaggressionen bewältigen.

Dafür gilt es, in der Schule auch die strukturellen Voraussetzungen zu schaffen. Folgende Aspekte gehören dazu:

- Qualifizierte Ansprechpersonen, an die sich Betroffene in Fällen von Diskriminierung wenden können; noch besser: eine kompetente Beratungs- und Beschwerdestelle und ein klares, niedrighschwelliges und vertrauenstärkendes Verfahren
- Empowerment-Maßnahmen, die für marginalisierte Personen ansprechend und zugänglich sind sowie von ihnen als hilfreich empfunden werden
- Diskriminierungssensibles Leitbild und Schulprofil, die sich gegen Diskriminierung aussprechen, konkrete Maßnahmen benennen und diese laufend evaluieren und an neue Bedürfnisse anpassen
- Wertschätzende, respektvolle Schulkultur, in der Diversität geschätzt und gefördert wird (zum Beispiel in Form von Veranstaltungen, Ausflügen, Schulfesten)
- Kontinuierliche Fort- und Weiterbildung für alle Personen und Berufsgruppen, die an Schulen tätig sind
- Supervisions- oder Reflexionsräume für das Kollegium
- Sind die strukturellen Maßnahmen einmal erarbeitet, zum Beispiel von einem Leitungsgremium oder einem Arbeitskreis, so sollten alle aus dem Kollegium sie gemeinsam umsetzen. Das gelingt leichter mit tragfähigen Bündnissen und Allianzen: solidarisch, wertschätzend und kritisch.

SELBSTREFLEXION

Und jetzt du! Fragen zum Nachdenken

Mikroaggressionen erkennen und reduzieren – das fängt bei dir selbst an. Nimm dir immer wieder Zeit, um deine Haltung, dein Handeln und Verhalten zu reflektieren. Selbstreflexion ist eine der wirksamsten Strategien für gesellschaftliche Veränderung. Diese sechs Fragen können dir dabei helfen:

In welchen Alltagsmomenten oder Interaktionen habe ich ein schlechtes Bauchgefühl – und empfinde möglicherweise Scham, Enttäuschung oder Wut über mich selbst?

In welchen Situationen habe ich gemerkt, dass mein Gegenüber irritiert, verletzt oder gekränkt war?

Habe ich genug Wissen zu Adulthood, Gewichtsdiskriminierung, Klassismus, Rassismus, Ableismus und Cissexismus, um Mikroaggressionen in der Schule zu erkennen? Kann ich Schilderungen von Betroffenen einordnen und richtig darauf reagieren?

Wie gelingt es mir, mich zurückzunehmen und mich Menschen zuzuwenden, die gesellschaftlich marginalisiert oder benachteiligt sind?

Wie lege ich bewusste und unbewusste Vorurteile und toxische Verhaltensweisen ab?

Welche Begriffe, Sätze, Fragen, Ausdrücke könnten möglicherweise für Frauen, People of Color, Kinder, trans Personen, inter Personen, Menschen mit Behinderungen, neurodiverse Menschen und/oder dicke Menschen verletzend sein?

LITERATUR

Zum Nach- und Weiterlesen

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln et al. (Hrsg.) (2007): Dissen – mit mir nicht! Ratgeber für Jugendliche, die diskriminiert werden.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2012): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland.

Ergün, Mutlu (2011): Deutschland muss entgiften. Über NSU. Zur Lage der Nation. In: Leben nach Migration. Newsletter des Migrationsrats Berlin-Brandenburg e. V., Ausgabe 11, November 2011, S. 1. https://www.neu.migrationsrat.de/wp-content/uploads/2018/07/MRBB-NL-2011-11-Leben_nach_Migration.pdf.

Fajembola, Olaolu/Nimindé-Dundadengar, Tebogo (2021): „Gib mir mal die Hautfarbe“: Mit Kindern über Rassismus sprechen. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.

IKK classic (Hrsg.) (o. J.): Vorurteile & Diskriminierung machen krank. Eine rheingold Grundlagenstudie zur Wirkung von Vorurteilen und Diskriminierung im Alltag. <https://www.ikk-classic.de/gesund-machen/vorurteile-machen-krank>.

Körner, Wilhelm/Deegener, Günther (Hrsg.) (2011): Erfassung von Kindeswohlgefährdung in Theorie und Praxis. Bielefeld: Pabst Science Publishers.

Monro, Julia (2019): Queer.de – Auch Deutschland tötet trans Menschen. <https://www.julia-monro.de/queer-de-auch-deutschland-toetet-trans-menschen>.

Pierce, Chester M. (1970): Offensive Mechanisms. In: Barbour, Floyd Barrington (Hrsg.): The Black Seventies, S. 265–282. Boston: Porter Sargent Publisher.

Prenzel, Annedore (2013): Pädagogische Beziehungen zwischen Anerkennung, Verletzung und Ambivalenz. Opladen/Berlin/Toronto: Budrich.

Sezgin, Hilal (Hrsg.) (2011): Manifest der Vielen. Deutschland erfindet sich neu. Berlin: Blumenbar Verlag.

Sue, Derald Wing et al. (2009): Racial microaggressions and difficult dialogues in the classroom. In: Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 15. S. 183–190.

Sue, Derald Wing (2010): Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation. Hoboken, New Jersey: Wiley.

Vu, Vanessa (2019): Keine Antwort schuldig. In: Zeit Campus. <https://www.zeit.de/campus/2019-02/herkunft-identitaet-diskriminierung-rassismus-selbstbestimmung>.

KONTAKTE

Anlaufstellen zu Antidiskriminierung in Berlin (Auswahl)

AnDi – die Berliner

Antidiskriminierungs-App

Zum Download der iOS-App im App Store hier klicken

Zum Download der Android-App bei Google Play hier klicken

Anlaufstelle für

Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS)

Rheinstraße 45

1. Hof, Aufgang C, 3. Etage

12161 Berlin

030 30879846

0800 7245067

beratung@adas-berlin.de

Anlauf- und Beratungsstelle

Nevo Drom

Amaro Foro e.V.

Kaiser-Friedrich-Straße 19

10585 Berlin

030 610811020 oder 610811021

anlaufstelle@amarofo.ro.de

Anlauf- und Fachstelle für

Diskriminierungsschutz an Schulen und Kitas in Friedrichshain-Kreuzberg

Adalbertstraße 23b

2. OG, R. 214

10997 Berlin

0170 6829994

030 902987318

olenka.bordo-benavides@raa-berlin.de

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

Richard-Sorge-Straße 13

10249 Berlin

030 55065905

adnb@tbb-berlin.de

**Berliner Netzwerk gegen
Diskriminierung in Schule und Kita
(BeNeDiSK)
c/o Migrationsrat Berlin-Brandenburg
e. V.**

Oranienstraße 34
10999 Berlin
030 818219295
info@benedisk.de
koordination@benedisk.de

**Koordinierung der Berliner Register
c/o pad gmbH**

Sewanstraße 178
10319 Berlin
0152 04425746
info@berliner-register.de
Übersicht bezirklicher Registerstellen:
berliner-register.de/register

**Inssan e. V. – Netzwerk gegen
Diskriminierung und Islamfeindlichkeit**

Gitschiner Straße 17
10969 Berlin
030 20619639
info@inssan.de

**EACH ONE Antidiskriminierung
Each One Teach One (EOTO) e. V.**

Kameruner Straße 16
13351 Berlin
0177 1589381
030 98324177
beratung@eoto-archiv.de

**KiDs – Kinder vor Diskriminierung
schützen!**

Naunynstraße 64
10997 Berlin

030 80206323
030 80206900
kids@kinderwelten.net

LADG-Ombudsstelle

Salzburger Straße 21–25
10825 Berlin
030 90133456
ladg-ombudsstelle@senjustva.berlin.de

LesMigraS – Lesben-Beratung

Kulmer Straße 20a
Hinterhof, 4. Etage
10783 Berlin
030 21915090
info@lesmigras.de

**Qualitäts- und
Beschwerdemanagement der
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend
und Familie**

Bernhard-Weiß-Straße 6
10178 Berlin
030 902276030
beschwerdemanagement@senbjf.berlin.de

SAFE-Beratung bei NARUD e. V.

Brüsseler Straße 36
13353 Berlin
030 40757551
info@narud.org

TransInterQueer e. V.

Gürtelstraße 35
10247 Berlin
030 76952515
trig@transinterqueer.org

Über BQN Berlin

BQN Berlin engagiert sich für die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen in Bildung und in der Arbeitswelt. Die Multiprojektorganisation berät Behörden, Betriebe mit Landesbeteiligung, Schulen und privatwirtschaftliche Unternehmen zur diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten Organisationsentwicklung. Der Schwerpunkt liegt dabei auf marginalisierten Bevölkerungsgruppen mit Rassismuserfahrungen.

Mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), dem Diversity-Landesprogramm, den Novellen des Partizipations- (PartMigG) und Landesgleichberechtigungsgesetzes (LGBG) sowie einem umfassenden Landes-

gleichstellungsgesetz (LGG) profiliert sich Berlin im bundesdeutschen Vergleich als eine progressive Verwaltung im Bereich Diskriminierungsschutz und Teilhabeförderung. BQN Berlin bringt über viele Jahre gewachsene Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem öffentlichen Dienst mit – und darin, diese Rechtsgrundlagen über Diversitymaßnahmen in die jeweiligen Strukturen zu übersetzen.

Das Angebot reicht dabei von anlassbezogener Beratung und Prozessbegleitung über Workshops und systemisches Coaching bis hin zur Etablierung von Thinktanks. Ein Schwerpunkt von BQN Berlin ist es über die Projektarbeit hinaus, in Netzwerken unterschiedliche

Lebenswelten zusammenzuführen – von Zivilgesellschaft und Wissenschaft bis hin zu Gewerkschaften, Unternehmensverbänden und Beschäftigtenvertretungen. Von besonderer Bedeutung ist hierbei, alle Erkenntnisse aus dieser Netzwerkpflege zurück in die Fachdiskurse, gesetzlichen Rahmenbedingungen und politischen Strukturen zu spiegeln.

liche Positioniertheiten und engagiert sich auch nach innen für eine proaktive Antidiskriminierungskultur. Mit multidisziplinären Berufserfahrungen und komplementären Zusatzausbildungen bringen die Mitarbeitenden verschiedene Methoden zusammen und sind durch kontinuierliche Fort- und Weiterbildung auf dem neuesten Stand des Fachdiskurses.

Das BQN Berlin Team selbst vereint diverse Perspektiven über unterschied-

Das Projekt „Berlin braucht dich! Diversität verankert: systemisch – vernetzt“ wird durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales aus Mitteln der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds) und des Landes Berlin gefördert.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



BERLIN



Senatsverwaltung
für Arbeit, Soziales,
Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung