

MIKROAGGRESSIONEN

IN-VISIBLE | KLARTEXT

Mikroaggressionen sind alltägliche, meist beiläufige Bemerkungen oder Handlungen, die Menschen aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Zugehörigkeit abwerten oder ausgrenzen. Oft ist es kein bewusster Angriff – aber einer, der dennoch trifft.



- „Wow, du bist ganz schön tough für eine Frau!“
- „Bei dem Nachnamen war ich skeptisch, aber der spricht ganz normal Deutsch.“
- „Voll inspirierend, dass du das trotz deiner Behinderung schaffst!“

Das alles sagt: Du bist anders. Du gehörst nicht ganz dazu. Gleichzeitig klingt es von Außen häufig nett (und ist vielleicht auch so gemeint) - sich dagegen zu wehren wirkt wie eine Überreaktion. Das führt zu Verletzungen, Konflikten und auf lange Sicht zu schlechterer (Zusammen-)Arbeit. Was kannst du tun, um Mikroaggressionen zu erkennen, zu vermeiden und konstruktiv anzusprechen?

Dos

- **Reflektiere deine Bias.** Welche Vorannahmen machst du über unterschiedliche Menschen? Wie wirkt sich das darauf aus, wie du sie behandelst?
- **Lerne mehr über Diversität.** Beschäftige dich bewusst mit verschiedenen Lebensrealitäten - so entwickelst du ein besseres Gespür, was okay ist und was als Mikroaggression wirken kann.
- **Sag was!** Lass Mikroaggressionen nicht einfach stehen, sondern sprich sie (freundlich) an.
- **Tausch dich aus.** Nimm dir Zeit, dich mit Kolleg*innen abzugleichen: Von welchen Mikroaggressionen seid ihr betroffen? Was sind „Dos und Don'ts“ im Umgang miteinander?
- **Lerne mehr über inklusive Sprache.** Informiere dich darüber, wie du unterschiedliche Menschen respektvoll ansprichst.

Don'ts

- **Rechtfertige dich nicht.** Wenn dich jemand auf eine Mikroaggression anspricht, nimm es ernst, statt automatisch in die Defensive zu gehen.
- **Ignoriere nicht die Wünsche deines Gegenübers.** Du musst nicht verstehen, warum jemand (nicht) mit einem bestimmten Begriff bezeichnet werden möchte - aber daran halten solltest du dich.
- **Handle nicht ohne Einwilligung.** Auch, wenn du helfen möchtest: Frag vorher, ob das okay und gewünscht ist.
- **Spiele Verletzungen nicht herunter.** Auch wenn's nicht böse gemeint war: Mikroaggressionen tun weh. Vermeide Abwertung á la „Stell dich nicht so an.“
- **Ignoriere guten Willen nicht.** Kritisiere die Aussage - nicht die Person. So vermeidest du Abwehrreaktionen und öffnest Raum zum Lernen.



Methode

Hier stellen wir dir eine konkrete Möglichkeit vor, um Mikroaggressionen im Team zu begegnen.

„Team-Code“

Du brauchst: Dein Team und ca. 2 Wochen Zeit.

Wie geht's?

- Notiert euch zwei Wochen lang individuell alle Mikroaggressionen, die euch auffallen. (Optional: Notiert auch alles, was besonders schön ist.)
- Trefft euch anschließend und vergleicht eure Notizen.
- Welche Mikroaggressionen kommen vor? Wen betreffen sie? Was braucht ihr eigentlich, um gut miteinander arbeiten zu können?
- Stellt gemeinsam euren Verhaltenscode fürs Team zusammen: Welche Aussagen/Handlungen gehen gar nicht? Welche machen die Arbeit angenehmer?
- Hängt euren „Team-Code“ für alle sichtbar aus.
- Checkt nach ein paar Wochen nochmal ein und besprecht, was sich verändert hat.

IN-VISIBLE



Wer wir sind

IN-VISIBLE ist eine Berliner Agentur für Gender, Diversity & Transformation.

Was wir machen

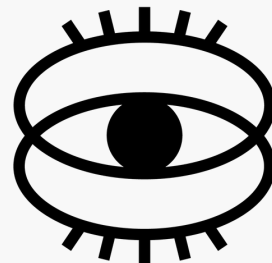
Wir gestalten eine Arbeitskultur, die Diskriminierung vorbeugt und Teilhabe stärkt.

Kontakt

IN-VISIBLE GmbH
hi@in-visible.berlin

**Agentur für
Gender, Diversity & Transformation**

[LinkedIn](#)
[Website](#)



IN-VISIBLE