



MIKROAGGRESSION („MICROAGGRESSIONS“): ECHTE ENTSCHULDIGUNGEN

Sie kümmern sich um andere und versuchen, keine verletzende Sprache zu verwenden oder anderen das Gefühl zu geben, nicht willkommen zu sein. Dazu gehört auch, dass wir versuchen, sogenannte Mikroaggressionen („microaggression“ ist ein Begriff aus der amerikanischen Sozialforschung) zu vermeiden, d. h. Worte oder Handlungen, die Menschen beleidigen oder negative Stereotypen oder Machtverhältnisse verstärken.

Mikroaggressionen können auf falschen Annahmen beruhen. Es kann sich aber auch um Bemerkungen über den Namen, die Kleidung, die Frisur, den Akzent oder kulturelle Praktiken einer Person handeln. Sie können unbeabsichtigt sein und spiegeln oft unbewusste Vorurteile wider.

Aus diesem Grund und trotz unserer Bemühungen kann jede/r von uns gelegentlich etwas sagen oder tun, das eine andere Person beleidigt. Und obwohl es sich nicht gut anfühlt, wenn einem gesagt wird, dass man das getan hat, kann man dies auch in einem anderen Licht sehen: Es ist ein Zeichen von Vertrauen. Egal, ob es sich um den/die Empfänger/in der Mikroaggression oder um jemanden handelt, der/die der Interaktion beiwohnt: Wenn eine Person ein solches Gespräch beginnt, möchte sie ehrlich zu Ihnen sein und glaubt, dass Sie aus dem Vorfall lernen können.

Wenn Sie wissen, wie Sie auf die Situation reagieren können, können Sie Ihre Beziehungen reparieren oder sogar stärken. Sie werden sich wahrscheinlich bei der Person oder den Personen entschuldigen wollen, die sich beleidigt fühlen, und wenn Ihnen jemand anderes davon erzählt hat, möchten Sie sich vielleicht auch bei dieser Person entschuldigen. Das sollten Sie in jedem Fall tun: (1) die verletzende Bemerkung bzw. das Verhalten ansprechen, (2) die Auswirkungen anerkennen und (3) betonen, dass Sie zukünftig darauf achten werden. Hier sind einige weitere Vorschläge für eine Entschuldigung für eine Mikroaggression.

ZU TUN ...	ZU VERMEIDEN ...	SONSTIGE ÜBERLEGUNGEN
Machen Sie bewusst, dass das, was Sie gesagt oder getan haben, dazu geführt hat, dass sich jemand verletzt oder beleidigt fühlt.	Der anderen Person sagen, dass sie im Unrecht ist.	Gehen Sie von der Annahme aus, dass die andere Person Recht hat. Bedenken Sie, dass Menschen aus marginalisierten Gruppen kumulierte Erfahrungen mit Mikroaggressionen haben.

ZU TUN ...	ZU VERMEIDEN ...	SONSTIGE ÜBERLEGUNGEN
Atmen Sie durch und lassen Sie die andere Person reden.	Defensiv reagieren.	Etwas Beleidigendes gesagt zu haben, bedeutet nicht, dass man ein schlechter Mensch ist. Auch wenn es schwierig sein kann, versuchen Sie, jegliche Abwehrhaltung durch Dankbarkeit zu ersetzen. Versuchen Sie zu sagen: „Danke, dass Sie mir genug Vertrauen entgegenbringen, um mit mir darüber zu sprechen.“ Diese Art der Reaktion kann erheblich dazu beitragen, eine angespannte Situation zu entschärfen.
Hören Sie zu, ohne zu urteilen.	Nach Ausreden suchen oder versuchen zu beweisen, dass Sie ein guter Mensch sind.	Schließlich wollen Sie den von Ihnen verursachten Kummer lindern und das Vertrauen wiederherstellen. Nehmen Sie Kommentare Ihres Gegenüber ernst und stimmen Sie zu, dass es ein Problem gibt, das angegangen werden sollte. Versuchen Sie zu sagen: „Es tut mir leid, dass ich das getan habe. Es war verletzend“, oder „Es tut mir leid, dass du das durchmachen musstest.“
Erkennen Sie, dass die Wirkung wichtiger ist als die Absicht.	Sagen, dass Sie gute Absichten hatten oder keinen Schaden wollten.	Indem Sie sich auf die Auswirkungen Ihrer Worte oder Handlungen konzentrieren, rücken Sie die Gefühle von Menschen aus Randgruppen in den Vordergrund, die häufig von Mikroaggressionen betroffen sind. Deren Perspektiven sollten gehört und bestätigt werden.
Bestätigen Sie die Gefühle der anderen Person.	Die andere Person unterbrechen.	Lassen Sie Ihr Unwohlsein zu, wenn Sie einen Fehler gemacht haben. Es ist wichtig, der anderen Person die Führung des Gesprächs zu überlassen und sie alles sagen zu lassen, was sie sagen möchte. Wenn sie fertig ist, versuchen Sie das Gesagte in Ihren Worten zu wiederholen, um sicherzustellen, dass Sie es richtig verstanden haben.
Danken Sie der Person, dass sie auf Sie zugekommen ist.	Sagen: „Es tut mir leid, wenn Sie sich beleidigt gefühlt haben.“	Die Verwendung der Worte "wenn Sie" schwächt die Entschuldigung ab und untergräbt deren Aufrichtigkeit. Versuchen Sie zu sagen: „Es ist mir wichtig, ein integratives Umfeld zu schaffen, und ich möchte dazulernen. Danke, dass Sie mir gesagt haben, wie Sie sich dabei gefühlt haben.“
Bieten Sie eine aufrichtige, aber einfache Entschuldigung an.	Übertreiben.	Es ist normal, sich ausgiebig zu entschuldigen, wenn eine Person sagt, dass man sie verletzt hat. Aber wenn man sich zu oft entschuldigt oder darüber spricht, wie schlecht man sich dabei fühlt, kann die andere Person sich verpflichtet fühlen, dafür zu sorgen, dass es <i>Ihnen</i> wieder besser geht. Fassen Sie sich kurz. Versuchen Sie stattdessen: „Danke für das Feedback, auch wenn es nicht leicht fällt, das zu hören. Ich werde dieses Wort in Zukunft nicht mehr benutzen.“

ZU TUN ...	ZU VERMEIDEN ...	SONSTIGE ÜBERLEGUNGEN
Recherchieren Sie selbst mehr, wenn Sie etwas nicht verstehen.	Erwarten, dass die andere Person ihnen alles erklärt/sie aufklärt.	Zwingen Sie die andere Person nicht zu einem langen Gespräch und fordern Sie sie nicht auf, Ihnen etwas zu beweisen. Wenn Sie nicht ganz verstehen, warum das, was Sie gesagt oder getan haben, Anstoß erregt hat, sehen Sie es als eine Gelegenheit, daraus zu lernen. Besuchen Sie eine Veranstaltung zu diesem Thema oder lesen Sie Bücher oder Artikel darüber.
Ziehen Sie eine Nachfolgegespräch in Betracht.	Sich von der Person fernhalten.	Setzen Sie sich nach einiger Zeit mit der Person in Verbindung, um ihr für ihre Ehrlichkeit und ihre Bemühungen zu danken. Versuchen Sie es mit: „Unser Gespräch hat mich beeinflusst. Ich hätte Dinge weiter so genannt, aber jetzt verstehe ich das Problem besser. Danke, dass Sie etwas gesagt haben.“
Lernen Sie immer dazu und versuchen Sie, es besser zu machen.	Aufgeben.	Erkennen Sie an, dass es harte Arbeit ist, aktiv Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass Rassismus, Sexismus und andere Diskriminierungen oder Vorurteile fortbestehen. Ein einziges Gespräch kann nicht alle unsere unbewussten Vorurteile auslöschen. Es handelt sich vielmehr um einen fortlaufenden Prozess.