

Diskriminierungskritische Bildungsarbeit: Was sie ist – und was sie nicht ist

Ein Handout von Jule Bönkost

Neulich sagte eine Teilnehmerin nach sechs Stunden Workshop: „*Ich habe nichts Neues gelernt.*“ Und eine andere Person kommentierte: „*Ich weiß jetzt immer noch nicht, was ich ganz konkret tun soll, wenn etwas Problematisches passiert. Das hätte ich mir gewünscht.*“

Ungefragtes Feedback. Abwehr, getarnt als Kritik. Und weil diese Aussagen nicht ungewöhnlich sind, ein Anlass, nochmal zu schärfen, worum es mir geht: Diskriminierungskritische Arbeit braucht mehr als Methoden. Sie braucht Haltung. Und Räume, die Irritation und Ungewissheiten aushalten.

Oft gibt es falsche Erwartungen an diskriminierungskritische Bildungsarbeit. Sie wird verwechselt mit Wohlfühlformaten, einem Toolset oder Diversity-Trainings. Deshalb hier eine Klarstellung – und eine Einladung zur Positionierung:

Was diskriminierungskritische Bildungsarbeit nicht ist:

- **Feelgood-Training:** Sie ist kein Wohlfühlformat. Sie soll nicht beruhigen, sondern herausfordern.
- **Einladung zur Selbstvergewisserung:** Sie dient nicht dazu, sich als „sensibel“ oder „offen“ zu bestätigen, sondern fordert zur Auseinandersetzung mit eigenen Verstrickungen auf.
- **Einfache Anleitung:** Sie bietet keinen 10-Punkte-Plan, keine Methodenbox, keine Checkliste zum Abhaken. Haltung lässt sich nicht standardisieren – weder inhaltlich noch methodisch.
- **Anleitung zur Vielfalt:** Sie zielt nicht auf das Managen oder Feiern von Vielfalt, sondern auf das Erkennen und Verändern von Machtverhältnissen.
- **Add-on:** Sie ist kein Extra, das man „auch noch machen kann“. Sie gehört ins Zentrum – nicht an den Rand.
- **Imagepflege für Organisationen:** Sie ist kein PR-Instrument. Sie verlangt strukturelle Verantwortung – nicht Sichtbarkeit.
- **Ersatz für strukturelle Veränderung:** Sie reicht allein nicht aus. Sie muss eingebettet sein in echte Veränderungsprozesse.

Was diskriminierungskritische Bildungsarbeit sein kann und will:

- **Irritation:** Sie hinterfragt Gewissheiten, lädt zum Verlassen der Komfortzone ein – und macht Machtverhältnisse sichtbar. Lernen heißt auch: verlernen.
- **Emotionale Arbeit:** Sie löst Emotionen wie Frust, Scham und Abwehr aus – nicht nebenbei, sondern als Teil des Prozesses. Unbequem zu wirken ist genau ihr Auftrag.
- **Raum für Selbstreflexion:** Sie lädt zur Auseinandersetzung mit der eigenen Position und Wirkung ein.
- **Verantwortung:** Sie verlangt, sich selbst und die eigene Organisation in die Pflicht zu nehmen – nicht nur andere zu adressieren.
- **Positionierung als Praxis politischer Haltung:** Sie fordert dazu auf, sich nicht neutral zu verhalten, sondern klar Stellung zu beziehen.
- **Strukturelle Arbeit:** Sie wirkt nicht nur auf der Beziehungsebene, sondern zielt auf Veränderung von Strukturen und Prozessen.
- **Einladung zur Komplexität:** Sie bietet keine einfachen Antworten, sondern fordert heraus, Widersprüche und Ambivalenzen auszuhalten.
- **Prozess, nicht Abschluss:** Sie wirkt nicht in einem Termin, sondern über Zeit und Kontinuität. Sie hinterlässt Fragen – nicht als Mangel, sondern als Wirkung.

Über mich Ich bin Expertin für diskriminierungskritische Bildungsarbeit und begleite Organisationen und Einzelpersonen in Lernprozessen – politisch positioniert, theoretisch fundiert und praktisch verankert.

 www.diskriminierungskritische-bildung.de  boenkost@diskriminierungskritische-bildung.de