

Einleitung

# Diversität als diskriminierungs- kritische Praxis

Ulli Mayer, Andrea Ellmeier und Gerda Müller

Die Beschäftigung mit Kritischer Diversität im Kunst- und Kulturfeld hat in den letzten Jahren im deutschsprachigen Raum deutlich zugenommen und den Diskurs um diskriminierungskritische, diversitätsorientierte Öffnungsprozesse und Veränderungsvorhaben vorangetrieben. An Universitäten begann spätestens seit den 2010er-Jahren aufgrund hochschulübergreifender und bildungspolitischer Entwicklungen die Auseinandersetzung mit Diversitätskonzepten und -prozessen, begleitet von der Schaffung neuer Positionen und Verantwortlichkeiten, die von einem »Diversity Turn« (Kaufmann 2016) an Hochschulen sprechen lassen.

Diesem Turn begegnete die mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien 2017 mit der Entwicklung und Implementierung der mdw-Diversitätsstrategie.

Unser Verständnis von Diversität ist dabei dem Ansatz der Kritischen Diversität verpflichtet, die diese in einen machtanalytischen und diskriminierungskritischen Kontext setzt und die – so Maisha Auma (2011) – als analytische Kategorie und herrschaftskritisches Instrument dient, um Macht- und Ungleichheitsverhältnisse in den Blick zu nehmen. Diversität in diesem Sinne als diskriminierungskritische Praxis zu verstehen, bedeutet, weg von einem *happy diversity* (vgl. Ahmed 2012) und hin zu einem Sprechen über Diskriminierungsverhältnisse zu kommen, die tief verwurzelt in internationalisierten Wissensbeständen und gesellschaftlichen Strukturen sind.

## Entstehungs- und Ausgangskontexte: mdw-Diversitätsstrategie

Mit der Entwicklung und Implementierung einer Diversitätsstrategie startete die mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien einen mehrjährigen, partizipativen Arbeitsprozess mit dem Ziel, ein diskriminierungsfreieres Studieren und Arbeiten zu ermöglichen. (Vgl. Mayer/Müller in diesem Band, S. 87 ff.) Gemeinsam mit Lehrenden, Studierenden und Mitarbeiter:innen der Verwaltung wurden sechs Handlungsfelder identifiziert, die zentrale Wirkungsbereiche von Ungleichheitsverhältnissen sowie Ein- und Ausschlusspraktiken der eigenen Institution darstellen, und dazugehörige Maßnahmen entworfen. Ausgehend von diesen Handlungsfeldern – »Mission Statement«, »Chancengleichheit in Zulassungsprüfungen«, »Diversität in Curricula«, »Lehre/Forschung/Weiterbildung«, »Internationales« sowie »Personal« – gelangten folgende Maßnahmen zur Umsetzung:

### — Mission Statement

Erarbeitung eines Mission Statements  
zur mdw-Diversitätsstrategie

In der ersten Prozessphase wurde basierend auf dem damaligen Leitbild sowie den strategischen Zielen der Universität ein Mission Statement zur Diversitätsstrategie formuliert. Dieses dient/e einer Begriffskontextualisierung zum Verständnis von Diversität an der mdw und ist nach wie vor inhaltlich leitend für unsere Arbeit.

#### — Chancengleichheit in Zulassungsprüfungen

Einrichtung einer Checkbox für alternative Prüfungsmethoden

Mit dem ambitionierten Ziel, Ausschlussmechanismen an der mdw zu reduzieren, lag der Fokus in diesem Handlungsfeld auf der Verringerung von Barrieren für Studienwerber:innen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen im Kontext des gesetzlichen Rechtes auf »abweichende Prüfungsmethoden« (Universitätsgesetz § 71 b Abs 7 Z 5). Durch die Eintragung in die »Checkbox für alternative Prüfungsmethoden« bei der Anmeldung für ein Studium an der mdw können Studienwerber:innen zum frühestmöglichen Zeitpunkt ihren Bedarf an adaptierenden Prüfungsmethoden und -teilen kommunizieren. Dies ermöglicht der Koordinationsstelle für barrierefreies Studieren, in Abstimmung mit der:m jeweiligen Studienwerber:in und Vorsitzenden der Zulassungsprüfungskommissionen, zeitgerecht die strukturellen Rahmenbedingungen und inhaltliche Planung für die Aufnahmeprüfung entsprechend vorzubereiten.

#### — Diversität in Curricula

Prozess zur Verankerung von Gender- und Diversitätskompetenz in den Qualifikationsprofilen und im Lehrveranstaltungsangebot der Curricula

Ein erster, elementarer Schritt in diesem Prozess war die Formulierung einer *Definition von Gender- und Diversitätskompetenz*<sup>7</sup>, die – in einem zweiten Schritt – in alle neuen oder zu überarbeitenden

Curricula als Lernergebnisse unter dem Abschnitt »Qualifikationsprofil« aufgenommen wurde. Die Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität (GGD) berät dabei die Studienkommissionen im Prozess der Curriculaentwicklung und begutachtet zum Schluss mit einem formalen Bescheid die Gewährleistung der Vermittlung von Gender- und Diversitätskompetenz in den Lehrplänen. (Vgl. Ellmeier 2023)

#### — Lehre/Forschung/Weiterbildung

Aktionstag »diversity unplugged«, Webtool »Tricky Moments«

Der Erwerb und die Aneignung von Gender- und Diversitätswissen stand im Mittelpunkt dieser beiden Maßnahmen. Mit »diversity unplugged. ein tag zum erfahren & weiterdenken« wurde eine eintägige Veranstaltung konzipiert, die in zwei aufeinanderfolgenden Jahren stattfand und über unterschiedliche Formate alle mdw-Angehörigen einlud, gewohnte Denkmuster zu verlassen, den eigenen Wertekanon zu hinterfragen sowie neue Sichtweisen auszuprobieren.

Ausgehend von der ursprünglichen Idee, einen Leitfaden zu gender- und diversitätssensibler Didaktik zu entwerfen, entstand mit »Tricky Moments« ein vielschichtiges Webtool für diversitätsreflektierte Lehre, das impulsgebend für eine diskriminierungskritische Unterrichts- und Lernpraxis an einer Kunst- und Musikuniversität wirkt. (Vgl. Posch in diesem Band, S. 269 ff.)

#### — Internationales

Buddy-Programm

Mit dem Wunsch, die Willkommenskultur an der mdw auszubauen, wurde erstmals ein Buddy-Programm konzipiert und implementiert, das sich an internationale erstsemestrige Studierende richtet.

Diese werden gemeinsam in Gruppen von sechs bis acht Studierenden von jeweils zwei Buddies – höhersemestrige Studierende der mdw – in ihrem Studienalltag begleitet und unterstützt. Zentraler Bestandteil des Programms ist dabei das verpflichtende Weiterbildungstraining der Buddies zu Gender- und Diversitätskompetenz im Kontext ihrer Begleitungsaufgaben.

#### — Personal

Umsetzung von Karrierebegleitungsprogrammen  
für Wissenschaftler:innen und Künstler:innen  
(Frauen, inter\* und nicht-binäre Personen)

Um gezielt wissenschaftlich und künstlerisch sowie künstlerisch-pädagogisch tätige Frauen, inter\* und nicht-binäre Personen zu stärken, wurden als Personalmaßnahme mit dem Mentoring-Programm »reach higher. reach beyond« zwei Karrierebegleitungsprogramme konzipiert, die sich jeweils an Prae- und Post-Doc-Wissenschaftler:innen der mdw sowie an Künstler:innen, die eine universitäre Karriere anstreben, richten.

### Tagung »Ver\_Üben« – über die Verflochtenheit von Ausbildungs- und Berufskontexten

Eine kritische Diversitätspraxis setzt bei der Veränderung von Strukturen und der ihnen zugrunde liegenden Machtverhältnissen an – dies betrifft Kunsthochschulen und -universitäten ebenso wie die mit diesen Künsten verbundenen Berufsfelder. Als Reflexion auf den Diversitätsstrategieprozess befasste sich die Tagung »Ver\_Üben. Diversität als diskriminierungskritische Praxis in Kunst, Kultur und Bildung«, die 2023 an der mdw stattfand, mit Ansätzen, Strategien und Perspektiven, die zu einer diskriminierungskritischen und diversitätsreflektierten Kunstausbildung und Arbeitspraxis beitragen.

Den Blick auf die inhaltliche, strukturelle und personelle Verflochtenheit beider Bereiche zu werfen, sie zusammenzudenken und kritisch zu diskutieren war zentrales Anliegen und programmatischer Ausgangspunkt für die Konzeption der Tagung. Mit einem Fokus auf die Ausbildungsdisziplinen an der mdw – Musik, Theater und Film – stand daher die Frage im Zentrum, welche erprobten Strategien, tragfähigen Handlungsansätze oder Learnings aus gescheiterten Maßnahmen zu einer diskriminierungskritischen und diversitätsreflektierten Haltung und Praxis beitragen. Darüber hinaus flossen die aus dem Diversitätsstrategieprozess gewonnenen Erfahrungen und die dabei aufgekommenen Herausforderungen und Hürden selbstkritisch in das Programm mit ein.

- Welches Wissen soll an Kunsthochschulen gelernt und gewusst werden?
- Wer ist Teil des »klassischen« Kanons – in der Unterrichtspraxis wie auf der Bühne?
- Welche Erfahrungen, welche Körper werden anerkannt oder ver\_ändert?
- Wer fühlt sich in welchen Situationen wohl und sicher?
- Wer ist in welchen Rollen repräsentiert und welche Geschichten werden aus welchen Perspektiven erzählt?
- Welchen Blick verfolgt die Kamera?
- Wie wird über Macht, Ausgrenzung und Diskriminierung auf und hinter der Bühne gesprochen?
- Wie spiegelt sich die gesellschaftliche Pluralität in der Zusammensetzung des Personals wider?
- Welche Lebensrealitäten sind normbildend für Curricula, Spielpläne, die Organisation?
- Für wen soll etwas verändert werden?

Die Auseinandersetzung mit dem Wissen, das in den Lehrplänen vermittelt wird, findet seine Fort- und Umsetzung auf den großen Bühnen der Theater und Konzerthäuser sowie in den zukünftigen Bildungskonzepten und -einrichtungen. Die Frage, wer auf den Bühnen stehen kann/darf, hängt mit den Zugangsmöglichkeiten zu professionellem Kunstschaffen zusammen, und Studierende werden von Lehrenden unterrichtet, die selbst oft gleichzeitig im Kunst- und Kulturbetrieb prominent verankert sind. Dies wiederum entfaltet eine dementsprechende Wirkungsmacht und Vorbildwirkung, kann aber auch veritable Abhängigkeitsverhältnisse mit sich bringen.

So sind auch die oben angeführten Handlungsfelder der mdw-Diversitätsstrategie ganz allgemein für den Kunst- und Kulturbetrieb überaus relevant und können auf diesen angewendet werden. Gemeinsame Handlungsansätze und Wirkungsebenen für Veränderungen hin zu einer Umverteilung von Wissen, Gestaltungs- und Entscheidungsmacht sowie zu gleichberechtigteren Zugängen orientieren sich dabei entlang der Ebenen des Zugangs, der Wissensbestände und Programmgestaltung, der diversitätsorientierten Gestaltung von Lehr/Lern-Situationen und des Arbeitsklimas, des Personals sowie entlang der Verteilung von Ressourcen (Geld, Zeit, Räumlichkeiten, Zugang zu Informationen etc.).

In der kritischen Arbeit mit Diversität geht es darum, die eigene Involviertheit in Wissens- und Machtverhältnisse zu erkennen und zu reflektieren, sich kritisch mit eigenen Wahrnehmungsmustern, Normen und Bildern auseinanderzusetzen sowie unhinterfragte Selbstverständlichkeiten, Strukturen und Prozesse auf ihre Ein- und Ausschlüsse, ihre Regeln und Abläufe zu überprüfen. Selten geht es dabei um die anderen, sondern in erster Linie um die eigene bewusste Auseinandersetzung mit sich selbst und der Welt.

Aus institutioneller Perspektive ist der persönliche Anspruch, diversitätsorientiert, in der Bedeutung von diskriminierungskritisch und intersektional, zu handeln und Zugang zu kritischem Wissen

zu ermöglichen, immer auch in Widersprüchlichkeiten und Ambivalenzen verstrickt, die miteinander unvereinbar erscheinen: der politische Wille, zu einer sozial gerechteren Welt beizutragen in einer von neoliberalen Ökonomisierungsdruck und Meritokratie geprägten Bildungs-, Kunst- und Kulturlandschaft, die mit einem »happy face of diversity« (Ahmed 2012) einer Kommodifizierung von Differenz Vorschub leistet. »Diversity« und Öffnungsprozesse bleiben in diesem Sinne nichts mehr als leere »Verkaufsmythen« (Gutiérrez-Rodríguez et al. 2016). Diese Gefahr erschwert die Arbeit von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsverantwortlichen, von Aktivist:innen und engagierten Expert:innen, eine kritische, politische und strukturelle Auseinandersetzung mit Fragen von Diversität und Diskriminierung und ein Verlernen gewohnter Selbstverständlichkeiten, Praktiken und Wissensbestände voranzutreiben. Bildungsinstitutionen sowie Kunst- und Kulturräume reproduzieren Macht- und Herrschaftsverhältnisse und hegemoniales Wissen, zugleich sind sie machtvollen Orte für Kritik und Widerstand. Ausgehend von diesem permanenten Bewegen, Jonglieren und Ausverhandeln von Anspruch (persönlich/institutionell) und Wirklichkeit geht es letztlich auch darum, diese Orte als Potenziale des Lernens und Ver\_Lernens, des Übens und Ver\_Übens, zu verstehen.

Mit dem Begriff »Ver\_Üben« möchten wir hier einen Bezug setzen zu den einflussreichen Arbeiten von Gayatri Spivak und ihrer Beschäftigung mit dem Konzept des Verlernens, um die ambivalente Verflochtenheit von Bildungs- und Lernprozessen in Macht- und Herrschaftsverhältnisse hervorzuheben, denn es ist »politisch notwendig, über Privilegien Rechenschaft abzulegen, sie selbstkritisch zu reflektieren, damit es dann möglich wird, andere, gerechtere Welten zu imaginieren« (Heinemann/Castro Varela 2017: 28).



## Raum Universität – Gleichstellungs- und Diversitätspolitik

Neue gesellschaftliche Bedürfnisse und Bedarfe formulieren sich bevorzugt an tertiären Bildungsorten wie Universitäten, an denen sich die notwendige kritische Masse an Interessierten zusammenfindet und neues Wissen herausbildet, um Veränderungen einzufordern. Das war so bei der – wie es damals hieß – Frauenforschung in den 1970er-Jahren/Anfang der 1980er-Jahre wie auch bei der Einrichtung von Arbeitskreisen für Gleichbehandlung (AKGs) Anfang der 1990er-Jahre, die weisungsfrei alle Universitätsangehörige bei Diskriminierungen beraten und damit persönliche Erfahrungen vergesellschaften und missbräuchliche Machtausübung zu einem strukturellen Thema machen.

Mit der Autonomiewerdung der Universitäten in den 2000er-Jahren wurde eine gesetzliche Absicherung der bis dahin erreichten zentralen Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen auf Bundesebene notwendig, die sich unter anderem im Universitätsgesetz 02 in der »Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung« (§ 19 (2) 7 UG 02) niederschlug. Dieser Paragraph 19, wie zuvor auch die Einrichtung der AKGs, war das Resultat eines engagierten Kampfes von feministischen Forscherinnen und Wissenschaftlerinnen in enger Kooperation mit der Frauenabteilung des Wissenschaftsministeriums. So ein festgeschriebenes Gesetz bot und bietet die notwendige Struktur für eine kontinuierliche feministische Gleichstellungspolitik, damit Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung zu integralen Bestandteilen universitärer (Aus-)Bildung wurden.

Ab den 2010er-Jahren erweiterten sich dann – forciert vom Geldgeber der Universitäten, dem Ministerium – die Agenden der Gleichstellung in Richtung Diversität, das heißt weitere Ungleichheitsdimensionen wie Race, soziale Herkunft (Klasse), Ethnizität,

Alter, Geschlechtervielfalt und Behinderung sollten neben der Kategorie Gender verstärkt in den Blick genommen und bearbeitet werden. Unklar blieb zu Beginn, ob es eine damit einhergehende Aufstockung der Ressourcen (personell, finanziell etc.) mit entsprechenden Expertisen geben wird und welchen Stellenwert in Zukunft feministische Inhalte und Anliegen haben sollen. Gradmesser dafür, dass es dem Ministerium ernst war mit der Implementierung von Diversität an den österreichischen Universitäten, war die Einrichtung des Diversitätsmanagement-Preises »Diversitas«. Damit kreierte das Wissenschaftsministerium 2016 einen institutionellen Anreiz für die Beschäftigung mit Fragen der Diversität. Gefordert waren die Mitarbeiter:innen der § 19 (2) 7 UG 02-Einheiten aber auch deshalb, weil mit Diversität ein – wie viele annahmen – unkritischerer, unpolitischerer und wirtschaftsorientierterer Begriff als Gender ins Zentrum rückte.

Uns an der mdw ist es – als öffentlich finanzierte höchste Bildungseinrichtung – ein zentrales Anliegen, mit dem hochschulpolitisch vorgegebenen Label Diversität eine diskriminierungskritische Praxis zu etablieren. Dies bedeutet, Diversität von den sozialen Bewegungen her politisch zu denken, machtkritisch zu analysieren und eine kritische Aneignung und Besetzung des Begriffs Diversität voranzutreiben, das heißt, eine Gleichstellungs- und Diversitätspolitik zu betreiben, die unbequem ist, Fragen stellt, aufwühlt und Unruhe hineinbringt – »mit einem kritischen Blick dahin zu schauen, wo es wehtut«, nennt es Vizerektorin Müller. (Vgl. Mayer in diesem Band, S. 167 ff.)

In theoretischer Anlehnung an Sara Ahmed (2012; 2016) geht es darum, die Performativität von Diversitätspolitiken zu stärken, damit ihr diskriminierungskritisches Potenzial im konkreten Handeln nicht verloren geht, sich vielmehr entfalten kann: ein Anspruch, den wir als Herausgeberinnen mit den Beiträgen im vorliegenden Band verfolgen.

## Beiträge, Grafik und Verweisstruktur

»Üben und Ver\_Üben. Diversität als diskriminierungskritische Praxis in Kunst, Kultur und Bildung« versammelt Beiträge, die zu einem Großteil aus der namensähnlichen Tagung hervorgegangen sind. Zentral ist der Handbuchcharakter des Bandes, der wissenschaftliche, praxisreflektierte und handlungsanleitende Textarten zusammenbringt. Der Blickwinkel, unter dem dies geschieht, liegt dabei auf der Beschäftigung mit Strukturen: den Notwendigkeiten, Bedingungen und Ermöglichungen diskriminierungskritischer Veränderungsarbeit.

»Was muss/soll sich bereits in der Ausbildung ändern und ver\_lernt werden, damit auf der Bühne diversere Geschichten, Rollen, Musiken Platz finden?«

bildete den gemeinsamen Ausgangspunkt für die Konzeption der Tagung und Beiträge. Nicht zuletzt durch die #MeToo-/#MeTwo-Debatten ist diese Frage sowie die Verknüpfung der beiden Bereiche (Ausbildung und berufliches Feld) aktueller denn je geworden.

Die Publikation ist eine der ersten im deutschsprachigen Raum, die einen vertiefenden Einblick gibt in den Status quo der Diskurse, der Praktiken und Erfahrungen von Handlungsstrategien zu Kritischer Diversität und diversitätsorientierter Organisationsentwicklung (dOE) in Kunst, Kultur und hochschulischer Bildung. Sie soll theoretisches und praktisches Wissen miteinander verknüpfen und handlungsanleitend für Akteur:innen im Kunst-, Kultur- und Bildungsfeld sein, die an der Konzeption und Implementierung von Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversität arbeiten.

Die Beiträge in diesem Band sind in fünf Kapiteln organisiert, die einen roten Faden durch die notwendigen Ansatzpunkte und Wirkungsbereiche für eine kritische Diversitätspraxis legen.

Das erste Kapitel – »Diversität als diskriminierungskritische Praxis« – skizziert theoretische Überlegungen diskriminierungskritischer Diversitätspolitik, wirft einen historisch popkulturellen Blick auf antisiasiatischen Rassismus und führt in praktische Handlungsansätze zur Implementierung einer kritischen Diversitätspraxis ein. Daran anknüpfend steckt »Kritische Diversitätspraxis in Strukturen« den Bereich diversitätsorientierter Organisationsentwicklung im Kunst- und Kulturbereich ab und beschäftigt sich mit Bedingungen, Ambivalenzen und Strategien diskriminierungskritischer Veränderungsarbeit. »Diskriminierungskritische Ansätze in Curricula und Programm« widmet sich wiederum stärker programmatischen, kuratorischen und curricularen Fragestellungen und Gestaltungsmöglichkeiten und unterstreicht die enge inhaltliche Verwobenheit von Ausbildungs-orten und Kunst- und Kulturinstitutionen. Während in dem Kapitel »Diskriminierungskritische Interventionen und Tools« konkrete Praktiken, Methoden und Arbeitsweisen vorgestellt und diskutiert werden, untersucht und sensibilisiert das abschließende Kapitel »Diskriminierungskritische Perspektiven auf Zugänge und Barrieren« für soziale (Bildungs-) Ungleichheiten im Kontext künstlerischer Ausbildung und Forschung.

Das grafische Konzept geht auf die in dieser Publikation verdeutlichte Notwendigkeit ein, bestehende Strukturen zu hinterfragen und neu zu definieren. Den gestalterischen Rahmen dafür bilden kanonische Notationsstrukturen und -symbole, die sich sowohl mit inhaltlichen Ebenen innerhalb der Publikation als auch konkreten Orten und Begebenheiten außerhalb verbinden: das Stück »Adoration« der Komponistin *Florence Price*<sup>7</sup> ist Ausgangspunkt, eigens fotografierte Oberflächen und Materialien begleiten ein dynamisches Narrativ, das sich über die Einstiegsseiten der Beiträge hinweg entspinnt: In unterschiedlichen Arrangements entwickeln sich auf diese Weise Topografien, verändern sich Bezüge, bis auch die strukturgebenden Elemente der Illustrationen Umordnungen erfahren.

Verweise (↗) stellen weiterführende oder vertiefende Kontextualisierungen und inhaltliche Bezüge zu den jeweiligen Beiträgen her. Sie beziehen sich auf bereits vorhandene Ressourcen (Leitfäden, Programme, Initiativen, Tagungen, Projekte etc.) und sollen zum vernetzten Querdenken bereits bestehender Arbeiten und Kenntnisse einer kritischen Diversitätspraxis im Kunst-, Kultur- und Bildungsbereich beitragen.

Am Ende einiger Texte findet sich ein QR-Code, der auf ergänzende Informationen und Materialien und die in den Verweisen und/oder Literaturangaben geteilten Webinhalte verlinkt und zum Weiterlesen und -recherchieren einlädt. Diese digitale Erweiterung der Publikation wird so zu einer eigenen Ressourcenquelle diskriminierungskritischen Wissens.

Wir danken allen Autor:innen für ihre Offenheit und Bereitschaft, ausgehend von ihren Tagungsbeiträgen bzw. unseren konkreten Anfragen, engagierte und richtungsweisende Texte für diese Publikation verfasst zu haben und teils darin auch ihre persönlich-politischen Erfahrungen und Reflexionen, ihr Wissen, mit uns geteilt zu haben. Darüber hinaus bedanken wir uns bei Iris Weißenböck für ihr umsichtiges Lektorat, Josef Kreutz-Soxberger für sein kritisch sensibles Übersetzungsgeschick und ganz besonders bei Juma Hauser für ihr konzeptuelles Gespür für Ästhetik und ihre feine Genauigkeit in der grafischen Gestaltung und Begleitung, die sich wie ein zweiter roter Faden durch diesen Band zieht. Unser Dank gilt auch den critical friends, Sara Paloni und Gabriele Bargehr, für ihr aufmerksames Lesen und kritisches Feedback in diesem Publikationsprozess. Wir danken außerdem dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung für die finanzielle Unterstützung dieser Open-Access-Publikation, die durch die Auszeichnung mit dem »Diversitas«-Preis 2020 für die Entwicklung und Umsetzung der mdw-Diversitätsstrategie möglich geworden ist.

## LITERATUR

**Ahmed, Sara** (2016): »How Not to Do Things with Words«, in: *Wagadu: A Journal of Transnational Women's and Gender Studies*, Vol. 16, S. 1–10.

**Ahmed, Sara** (2012): *On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life*, London/Durham: Duke University Press.

**Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung** (Hg.), Ebersteiner, Raffaella/Schaller-Steidl, Roberta/Wroblewski, Angela (Red.) (2023): *Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschulraum*, Wien.

**Eggers** [Auma], Maisha M. (2011): »Diversity/Diversität«, in: Susan Arndt/Nadja Ofuately-Alazard (Hg.), *(K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk*, Münster: Unrast, S. 257–263.

**Ellmeier, Andrea** (2023): »Zum Prozess der Verankerung von Gender- und Diversitätskompetenz in den Curricula der mdw. Eine Maßnahme der mdw-Diversitätsstrategie«, Impulsreferat, 12. Mai 2023, Tagung »Ver\_Üben«, mdw, <https://www.mdw.ac.at/ggd/verueben/dokumentation>

**Gutiérrez-Rodríguez, Encarnación/Nghi Ha, Kien/Hutta, Jan/Kessé, Emily Ngubia/Laufenberg, Mike/Schmitt, Lars** (2016):

»Rassismus, Klassenverhältnisse und Geschlecht an deutschen Hochschulen. Ein runder Tisch, der aneckt«, in: *suburban. zeitschrift für kritische stadtforschung*, Heft 2/3, S. 161–190, <https://zeitschrift-suburban.de/sys/index.php/suburban/article/view/262>

**Heinemann, Alisha M. B./Castro Varela, María do Mar** (2017): »Ambivalente Erbschaften. Verlernen erlernen!«, in: Verein der Förderer der Schulhefte (Hg.), Büro trafo.K (Red.), *Strategien für Zwischenräume. Ver\_Lernen in der Migrationsgesellschaft*, Innsbruck: Studienverlag, S. 28–37.

**Kaufmann, Margrit E.** (2016): »Diversity nicht ohne Intersektionalität. ›Intersektionelle Diversity Studies‹ für die Gestaltung der Diversity Prozesse an Hochschulen«, in: Petia Genkova/Tobias Ringeisen (Hg.), *Handbuch Diversity Kompetenz, Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder*, Wiesbaden: Springer, S. 819–837.

**Mayer, Ulrike** (2020): »Der Ansatz ›Kritischer Diversität‹ am Beispiel der Diversitätsstrategie der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien«, in: *ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management*, 1/2020, Open Access, S. 76–82.

**Schütze, Anja/Maedler, Jens** (Hg.) (2017): *Weiße Flecken – Diskurse und Gedanken über Diskriminierung, Diversität und Inklusion in der Kulturellen Bildung*, München: kopaed.

**Steyn, Melissa/Dankwa, Serena O.** (2021): »Revisiting Critical Diversity Literacy«, in: Serena O. Dankwa/Sahra-Mee Filep/Ulla Klingovsky/Georges Pfruender (Hg.), *Bildung. Macht. Diversität. Critical Diversity Literacy im Hochschulraum*, Bielefeld: transcript, S. 39–58.

## VERWEISE

↗ »Absolvent:innen des Studiums xyz sind in der Lage, ihre Wahrnehmung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden in Bezug auf Kulturen und Identitäten in ihrem unmittelbaren Umfeld und in der Gesellschaft kritisch zu reflektieren. Die erworbenen **Gender- und Diversitätskompetenzen** können sie in ihrem künstlerischen, wissenschaftlichen und pädagogischen Tun anwenden und dadurch unterschiedliche Perspektiven einnehmen und vermitteln.«

↗ **Florence Price** (1887–1953) wuchs in bürgerlichen Verhältnissen (die Mutter Musiklehrerin, der Vater Zahnarzt) auf und war die erste Schwarze Komponistin klassischer Musik, deren Werk von einem großen, amerikanischen Orchester (1933) aufgeführt wurde.



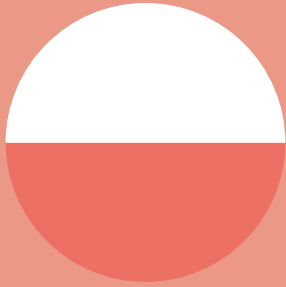
Verlernen gewohnter Selbstverständlichkeiten







# DIVERSITÄT ALS DISKRIMINIE RUNGSKRITI SCHE PRAXIS



Hype um Diversität