

Intersektionale Antidiskriminierung in der Hochschulausbildung von Kulturmanager:innen

Mira Riebau

Der gegenwärtige Kultursektor als Teil dieser Gesellschaft weist eindeutig diskriminierende Strukturen auf. Das zeigt sich unter anderem an den mehrheitlich homogen besetzten Führungspositionen, an oberflächlichen Diversity-Ansätzen und an der Unterrepräsentation von Menschen marginalisierter Gruppen im Publikum (Micossé-Aikins und Sharifi 2019a, 2019b). Um diesen diskriminierenden Strukturen entgegenwirken zu können, braucht es nicht nur Veränderungen in Kulturorganisationen selbst sowie in der (Kultur-)Politik und Verwaltung, sondern auch in der Ausbildung für den Kultursektor. Mittlerweile sind fast 50 Studiengänge des Kulturmanagements in Deutschland erfasst (Blumenreich 2012, S.21), von denen einige explizit damit werben, die zukünftigen Führungskräfte im Kultursektor auszubilden. Allerdings haben diskriminierungskritische und intersektionale Ansätze bislang kaum Einzug in die Studienstrukturen und Studieninhalte dieser grundständigen Studiengänge und berufsbegleitenden Weiterbildungen erhalten. Es stellt sich also die wesentliche Frage: Wie sollen diskriminierende Strukturen im Kultursektor überwunden werden, wenn die Ausbildungsorte selbst nicht diskriminierungskritisch und intersektional ausgerichtet sind? Die Hochschulausbildung von Kulturmana-

gerinnen stellt dabei zwar nicht die einzige Ausbildungsform im Arbeitsfeld Kultur dar, bildet aber mit ihrer Vielzahl an Angeboten ein wichtiges Handlungsfeld, um diskriminierenden Strukturen im Kultursektor professionell zu begegnen und entgegenzuwirken. **193**

Der vorliegende Artikel fokussiert dieses Handlungsfeld und zeigt erste Möglichkeiten für eine diskriminierungskritische und intersektionale Hochschulausbildung des Kulturmanagements auf – sowohl strukturell als auch inhaltlich. Während die strukturelle Anpassung eine diskriminierungskritische Organisation und Ausbildung für Mitarbeitende und Studierende gewährleisten soll, zielt die inhaltliche Anpassung auf die Sensibilisierung der Studierenden und Promovierenden für (intersektionale) Diskriminierung und die Wissensvermittlung von Antidiskriminierungspraktiken. Um die formulierten Anpassungsmöglichkeiten aber grundlegend greifbar zu machen, bedarf es vorab eines gemeinsamen Verständnisses von Diskriminierung, Intersektionalität und Antidiskriminierung.

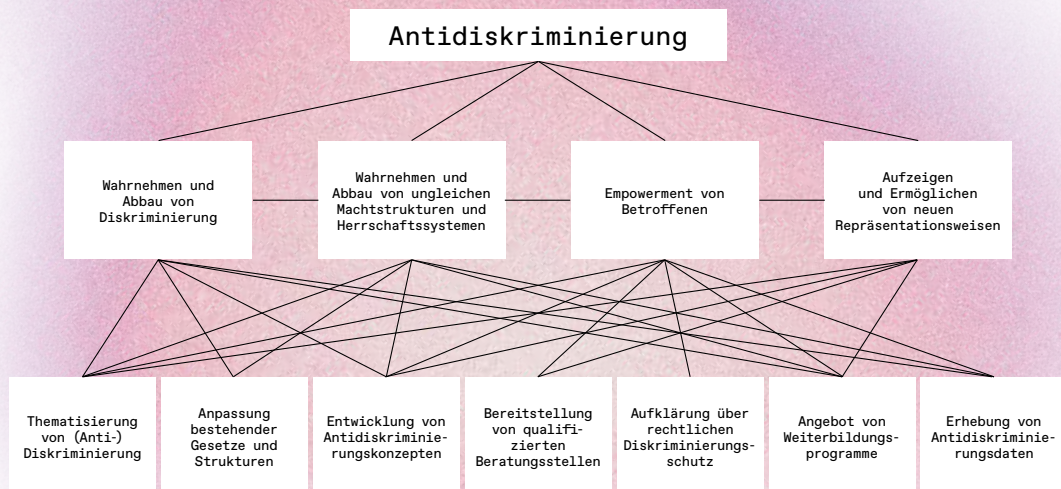
(Intersektionale) Diskriminierung und Antidiskriminierung

Diskriminierung beschreibt einen nicht gleichberechtigten Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen und Infrastrukturen wie dem Arbeits- und Wohnungsmarkt, zu gesundheitlicher Versorgung und Bildung sowie das Verwehren gesellschaftlicher Anerkennung für Menschen aufgrund ihrer oder der ihnen zugeschriebenen Zugehörigkeiten zu bestimmten sozialen Kategorien (Czollek et al. 2019, S. 26). Als Voraussetzungen für Diskriminierung wird das Produzieren von Unterschieden oder auch das Herstellen von Gruppen, etwa Frau – Mann; Schwarz – Weiß; Behindert – Nicht-Behindert, und die darauffolgende Fremdwahrnehmung benannt (Hechler 2019, S. 2; Kimmich und Schahadat 2016, S. 11). Welche Unterschiede dabei als positiv oder negativ bewertet werden, „are determined for us by a society that has been already established, and so must seek to perpetuate itself, faults as well as virtues“ (Lorde 2009, S. 202). Den gesellschaftlich konstruierten Gruppen werden jeweils kollektive Identitäten zugeschrieben und Menschen in diesem Prozess bestimmten, sozialen Kategorien wie Geschlecht, Race, Klasse, zugeordnet (Czollek et al. 2019, S. 22; Scherr 2016, S. 3). Daraus bilden sich letztendlich „diskriminierende soziale Strukturen und gewalttätige Praxen heraus, die strukturelle Ungleichheit reprodu-

zieren“ (Hechler 2019, S. 2). Dabei muss auch „die Vielschichtigkeit und Überschneidung von Ausschlussprozessen“ (Auma 2020), also die intersektionale Diskriminierung erfasst werden: Intersektionalität beschreibt das Zusammenwirken und die Verwobenheit von verschiedenen Diskriminierungsformen, etwa bei einer schwarzen Frau, wobei die Diskriminierungsformen nicht getrennt voneinander betrachtet werden dürfen, sondern als eine eigene, spezifische Diskriminierungserfahrung anerkannt werden müssen (Crenshaw 1989, S. 140). Zudem wird das Konzept Intersektionalität im wissenschaftlichen Kontext heute auch als „Gerechtigkeitskonzeption“ (Auma 2020), als „Analysewerkzeug“ (Collins und Bilge 2016) oder als „Sensibilisierungsstrategie“ (Küppers 2014) verstanden, indem es unter anderem „die jeweiligen Machtstrukturen und Herrschaftsverhältnisse, in die kategoriale Zuschreibungen eingebettet sind“ (Küppers 2014), verdeutlicht. Intersektionalität wird somit als fester Bestandteil von (Anti-)Diskriminierung verstanden und im Folgenden nicht mehr explizit neben den Begriffen benannt.

Ausgehend von diesem Diskriminierungsverständnis sind folgende übergreifende und untergeordnete Maßnahmen für die Antidiskriminierungspraxis⁰¹ zu nennen, welche ganz konkret auf einen gleichberechtigten Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen und Infrastrukturen sowie auf gleichberechtigte gesellschaftliche Anerkennung für alle Menschen abzielt:

⁰¹ Diversity-, Inklusions-, Gleichstellungs- oder auch barrierefreie Ansätze werden in diesem Artikel unter dem Konzept der Antidiskriminierungsarbeit als Oberbegriff zusammengefasst.



Maßnahmen der Antidiskriminierungspraxis

Primäre Grundlage für Antidiskriminierungsarbeit ist hiernach das Wahrnehmen von Diskriminierung, die Sensibilisierung für diese und deren Abbau (advd 2021; Follmar-Otto 2017, S. 748). Zudem müssen historisch gewachsene, ungleiche Machtstrukturen und Herrschaftssysteme wahrgenommen und abgebaut werden. Diesen Punkten immanent ist unter anderem das Hinterfragen fremder und eigener Privilegien und die Infragestellung von bestehenden Bewertungssystemen (Mayer 2020, S. 76) wie Normen und Differenzen. Darüber hinaus liegt ein entscheidender Fokus auf dem Empowerment von Betroffenen und der Stärkung und Erweiterung ihrer (rechtlichen) Handlungskompetenzen (advd 2021; Follmar-Otto 2017, S. 748) sowie das Aufzeigen und Ermöglichen von neuen Repräsentationsweisen (Mayer 2020, S. 76). Diese übergreifenden Maßnahmen können allerdings nicht konkret auf eine Organisation übertragen, sondern müssen viel mehr als ineinander verwobene Orientierungshilfen verstanden werden. Ebenso sind auch die untergeordneten, greifbareren Maßnahmen eng miteinander verwoben und sollten eher als Orientierung begriffen und an ihren jewei-

ligen Kontext angepasst und erweitert werden – wie es auch im Folgenden für die Hochschulausbildung von Kulturmanager:innen geschieht.

Handlungsfelder in der Hochschulausbildung von Kulturmanager:innen

Obwohl der Kultursektor bislang noch eindeutig diskriminierend wirkt, zeigen sich bereits einige Projekte und Initiativen in Deutschland, die für eine diskriminierungskritische Kulturarbeit eintreten, wertvolle Schnittstellen zwischen Kultur- und Antidiskriminierungsarbeit bilden und Möglichkeiten für einen gerechteren Kultursektor aufzeigen. Unter anderem sind hier das Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung „Diversity Arts Culture“, das Projekt „Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership“ von „Citizens for Europe“ oder auch die „W3_Werkstatt für internationale Kultur und Politik“ zu nennen, welche aktiv gegen Diskriminierung arbeiten, indem sie beispielsweise Weiterbildungsprogramme anbieten, Antidiskriminierungs-

daten erheben und Handlungsempfehlungen entwickeln. Nun gilt es, wichtige Schnittstellen ebenfalls zwischen der Hochschulausbildung von Kulturmanager:innen und der Antidiskriminierungspraxis herzustellen. Die Organisationsstruktur und -kultur, das Personalwesen, die Studierenden- und Promovierendenschaft sowie die Forschung und Lehre wären dabei mögliche, ineinander verwobene

196 Handlungsfelder, die es in der Hochschulausbildung zu analysieren und verändern gilt ⁰².

Während die ersten drei Handlungsfelder insbesondere auf die strukturelle Anpassung der Fakultäten oder Hochschulen abzielen, betrifft das Handlungsfeld Forschung und Lehre vor allem die inhaltliche Anpassung. Darüber hinaus haben Politik und Verwaltung mit den von ihnen gesetzten Rahmenbedingungen entscheidenden Einfluss auf die (insbesondere staatliche) Hochschulausbildung.

Als Voraussetzung für eine diskriminierungskritische Neuausrichtung der Organisationsstruktur und -kultur braucht es „die Bereitschaft der Institution, insbesondere der Leitungsebene, den prüfenden Blick auf sich selbst zu lenken und Diskriminierung verstehen und erkennen zu lernen“ (Micossé-Aikins und Sharifi 2019a). Dabei ist nicht nur der Blick auf die jeweilige Fakultät der einzelnen Kulturmanagementstudiengänge wichtig, sondern auch eine Anpassungsbereitschaft der

gesamten Hochschule. In dem Prozess gilt es, bestehende, historisch gewachsene, ungleiche Machtstrukturen und Herrschaftsverhältnisse zu reflektieren und sie vor allem in ihrer Vielschichtigkeit und Überschneidung zu verstehen. Die Hochschule ist „kein offener, sondern ein durch die strikten Zugangs- und Zulassungsbedingungen in Bezug auf mehrere sozio-demografische Kategorien homogenisierter Raum“ (Darowska und Salas Poblete 2019, S. 422). In der strukturellen und inhaltlichen Anpassung der Hochschulausbildung sollte also permanent gefragt werden, wie bestehenden, diskriminierenden Strukturen entgegengewirkt werden kann, ohne diese stetig zu reproduzieren oder sie gar zu stabilisieren (Thompson und Zablotsky 2016). Um darüber hinaus konkret einen Raum für das Empowerment von Betroffenen zu schaffen, ist es also letztlich notwendig, „die Hochschule als diskriminierenden Ort der Produktion von machtvolem Wissen“ zu markieren und „in seiner Konstitution kritisch in Frage“ (Böhm et al. 2018, S. 2) zu stellen. Für eine erfolgreiche Neuausrichtung dieses Ortes ist es erforderlich, Antidiskriminierung als Querschnittsthema zu begreifen (W3 2018, S. 9) und weitere Voraussetzungen für diskriminierungskritische Strukturen und Inhalte zu schaffen, bevor beispielsweise das Ziel einer diverseren Beleg- und Studierendenschaft verfolgt wird. Dafür braucht es die Bereitstellung finanzieller und personeller Ressourcen sowie

⁰²

Die Einteilung dieser Handlungsfelder mitsamt ihren Maßnahmen ist inspiriert von dem diskriminierungskritischen PPPZ-Modell für Kulturorganisationen (Aikins und Gyamerah 2016). In diesem werden Personal, Programm, Publikum und Zugang in Kulturorganisationen betrachtet und verschiedene Maßnahmen erarbeitet. Ergänzt und weiterentwickelt werden die hier aufgeführten Maßnahmen für die Anpassung der Hochschulausbildung von Kulturmanager:innen durch Inhalte der Hochschulforschung sowie der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung.

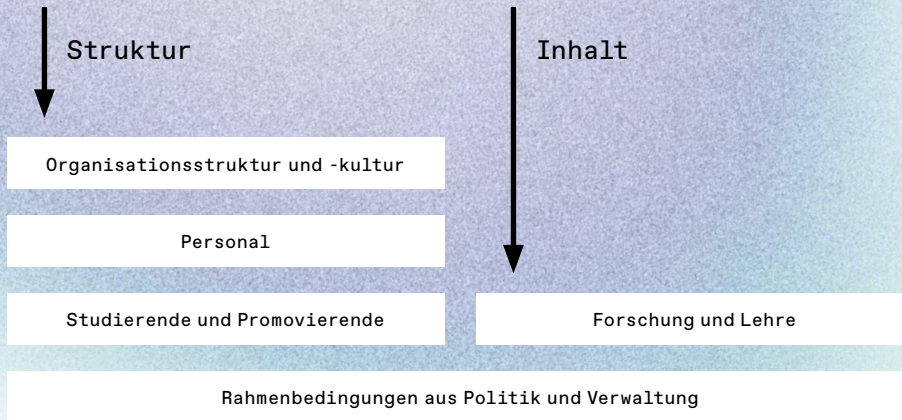
die Begleitung durch externe Expertise (Nader und Camara 2017, S. 8). Darüber hinaus ist eine diskriminierungskritische Kommunikation sowohl nach innen als auch nach außen entscheidend (Nader und Camara 2017, S. 12). Dies kann unter anderem erfolgen durch das Nutzen gendersensibler Sprache, die Vermeidung von Fremdzuschreibungen oder auch durch das Ermöglichen nicht-binärer Optionen in digitalen Erfassungssystemen. Erforderlich ist zudem die diskriminierungskritische Anpassung bestehender Gesetze und Strukturen, wie Leitmotiv, Verhaltenskodex oder Hochschulordnung und das Verfassen konkreter Antidiskriminierungsrichtlinien. Die Inhalte der Richtlinien könnten sich unter anderem auf „den Zugang zu Seminarräumen (Aufzüge, Rampen, Gehwege), die Ausstattung von Räumen (Hörschleifen, rollstuhlgerechte Tische), [...] [oder auch] den Zugang zum gesprochenen Wort (Gebärdendolmetschen)“ (Darowska und Salas Poblete 2019, S. 433) beziehen. Weitere Inhalte könnten auf die Einrichtung von Allgender-toiletten oder auch auf die Berücksichtigung religiöser Feiertage abzielen (Darowska und Salas Poblete 2019, S. 431). Allerdings helfen diese Richtlinien nur bedingt, solange es keine unabhängige Kontrollinstanz gibt (Awareness-Team HfMT Hamburg 2021). Neben dieser Instanz würde auch die Entwicklung eines Antidiskriminierungskonzeptes und die Bereitstellung von Beratungsstellen den diskriminierungskritischen Strukturwandel festigen. Letzteres sollte explizit auf alle Personengruppen einer Hochschule und sowohl für Menschen mit und ohne Diskriminierungserfahrungen ausgerichtet sein. Dabei ist es innerhalb der Beratungsstellen unerlässlich,

dass das Beschwerdeverfahren bei diskriminierenden Situationen transparent kommuniziert und Personen über ihren rechtlichen Diskriminierungsschutz aufgeklärt werden. Mit Blick auf das Zusammenwirken und die Verwobenheit von verschiedenen Diskriminierungsformen sollten die unterschiedlichen Beratungsstellen in der Hochschule vernetzt und Verfahren stärker intersektional ausgerichtet werden, beispielsweise bezüglich Gleichstellungs-, Behinderten- und Antirassismus-beauftragten. Unterstützend wirken zudem regelmäßige Weiterbildungsprogramme, etwa zum Umgang mit Diskriminierungserfahrungen oder zum Erwerben von Antidiskriminierungskompetenzen, insbesondere für Führungskräfte, aber auch für alle Personengruppen der Hochschule. Nicht zuletzt bedarf es der regelmäßigen Erhebung von Antidiskriminierungsdaten, um bereits durchgeführte Maßnahmen überprüfen und um stetig neue Maßnahmen für organisations- und kontextbezogene Probleme entwickeln zu können (Aikins et al. 2021).

197

Mit Blick auf das Personal ist eine diskriminierungskritische Personalauswahl sowie die Einstellung von Personen unterrepräsentierter Gruppen zu ergänzen, um die Belegschaft diverser aufzustellen und somit neue Repräsentationsweisen in der Organisation aufzuzeigen und zu ermöglichen. In Stellenausschreibungen könnte beispielsweise konkret nach Menschen mit Antidiskriminierungskompetenzen und/oder Menschen unterrepräsentierter Gruppen gesucht werden. Auch eine Mitgestaltung des Veränderungsprozesses sowohl von Seiten des bestehenden Personals

Handlungsfelder in der Hochschulausbildung



Handlungsfelder in der Hochschulausbildung

198

als auch von Seiten der Studierenden und Promovierenden ist von großer Bedeutung, damit Anliegen innerhalb der Hochschule „breit aufgestellt und von verschiedenen Akteur:innen getragen und vorangebracht werden“ (Böhm et al. 2018, S. 3). Zudem wäre für alle Personengruppen der Hochschule ein flexibleres Angebot von Arbeitszeiten und Seminar- und Prüfungszeiten als Reaktion auf beispielsweise Care-Arbeit und Religionsangehörigkeit hilfreich. Eine Flexibilität in der Studienstruktur zeigt sich zum Beispiel durch Wahlmöglichkeiten, Blended-Learning oder auch durch das Angebot von Voll- und Teilzeitstudium sowie Präsenz- und Fernstudium (Buß 2019, S. 62-71). Zudem kann eine finanzielle Entlastung bei Studierenden realisiert werden, indem unter anderem verpflichtende, meist unbezahlte Praktika aus dem Curriculum gestrichen und diskriminierungskritische Förderstrukturen geschaffen werden. Darüber hinaus bedarf es auch bei den Auswahl- und Zulassungsverfahren der Studierenden und Promovierenden einer diskriminierungskritischen Ausrichtung, indem beispielsweise die Auswahlkommission divers besetzt, das Verfahren transparent kommuniziert und die

Zulassungskriterien auf Personen unterrepräsentierter Gruppen angepasst werden, zum Beispiel durch das Hinterfragen von Erwartungen an vorherige Berufs- und Auslandserfahrungen.

Bezüglich der Forschung und Lehre sollte ähnlich wie im Programm von Kulturorganisationen gefragt werden: „Wer spricht hier mit wem über wen und mit welchen Mitteln?“ (Micossé-Aikins und Sharifi 2019b, S. 107). Es braucht in den Studiengängen des Kulturmanagements jeweils eine Überprüfung und Anpassung des Curriculums und der Forschungsinhalte. Neben expliziten Inhalten zur Antidiskriminierungsarbeit, rechtlichen Grundlagen oder aktuellen diskriminierungskritischen Diskursen und Theorien im Curriculum, ist auch die diskriminierungskritische Anpassung bereits bestehender Angebote entscheidend (Böhm et al. 2018, S. 3; Cuyler 2017, S. 199–201, 2020, S. 14). Darüber hinaus empfiehlt es sich, gemeinsam mit Studierenden und Promovierenden die Hochschule als hierarchische Organisation mitsamt ihrer ungleichen Machtstrukturen und Herrschaftsverhältnisse diskriminierungskritisch

zu betrachten. Gleichzeitig ist eine stärkere Repräsentation von marginalisierten – wie außereuropäischen oder queeren – Perspektiven in Forschung und Lehre zentral, wobei „marginalisierte Perspektiven [dabei] sichtbar werden [sollten], ohne dass diese sich rechtfertigen oder erklären müssen“ (Micossé-Aikins und Sharifi 2019b, S. 108). Mit Blick auf die Wissensvermittlung sollten bisherige Vermittlungsformate, Lehrmethoden und die Quellenarbeit hinterfragt werden. Es könnte beispielsweise eine Flexibilisierung im Umgang mit akademisch hergestelltem Wissen im Allgemeinen vorgenommen werden, indem wissenschaftliche Literatur außerhalb des akademischen Kontextes, etwa auf Blogs oder in Magazinen, Einzug hält (Czollek et al. 2019, S. 21). Letztlich ist auch eine stetige Infragestellung von Forschungsmethoden, wie dem Verhältnis von Forschendem und Erforschten, von großer Bedeutung.

Zusätzlich zu diesen vier, konkret auf die Fakultät oder Hochschule als Organisation ausgerichteten Handlungsfeldern sind insbesondere staatliche Hochschulen abhängig von Rahmenbedingungen aus Politik und Verwaltung. In einigen Landeshochschulgesetzen werden bereits Diversity-Konzepte oder auch hochschulspezifische Aktionspläne bezüglich Antidiskriminierung gefordert (HmbHG §3, Absatz 4, ThürHG §5, Absatz 8). Weitere Bundesländer sollten hier nachziehen. Genauso sollte auch das 2020 in Berlin in Kraft getretene Landesantidiskriminierungsgesetz von anderen Ländern adaptiert werden, da die öffentliche Bildung nicht in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auf Bundesebene einbezogen ist (Egenberger 2015, S. 10) und

somit eine Rechtslücke insbesondere in Bezug auf Diskriminierung durch Behörden geschlossen werden könnte (Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung 2021). Neben rechtlichen Anpassungen braucht es letztlich auch eine diskriminierungskritische Neuausrichtung des Feldes der Politik und Verwaltung im Allgemeinen, damit bessere Voraussetzungen unter anderem für die Entwicklung von diskriminierungskritischen Förderstrukturen und das Erheben von Antidiskriminierungsdaten geschaffen werden können.

199

Notwendigkeit einer systematischen Erforschung

Zusammengefasst sind die hier genannten, möglichen strukturellen und inhaltlichen Anpassungen in den verschiedenen Handlungsfeldern vorerst als Forschungshypothesen zu verstehen, deren Wirkung, Gewichtung und Vollständigkeit unbedingt noch überprüft werden muss. Die Maßnahmen können zum jetzigen Zeitpunkt lediglich als erste Orientierungshilfe dienen, um sich einen Überblick über eine Neuausrichtung der Hochschulausbildung von Kulturmanager:innen zu verschaffen. Um aber konkretere Möglichkeiten für eine diskriminierungskritische Hochschulausbildung aufzuzeigen, ist eine systematische Erforschung notwendig. Entscheidend für diese ist die Untersuchung des gegenwärtigen Stellenwerts von Antidiskriminierung in den Fakultäten und Hochschulen sowie der Einbezug von theoretischen Grundla-

gen aus der Antidiskriminierungspraxis, der Hochschulforschung und der (diskriminierungskritischen) Organisationsentwicklung. Zudem ist eine Befragung der Studierenden nach ihren Erfahrungen und Bedürfnissen zentral. Studierende und Promovierende wie auch Hochschulpersonal, Antidiskriminierungsverbände und Initiativen aus der Kulturpraxis sollten als aktive Mitgestalter:innen

200

der Erforschung gelten. Als Resultat werden dabei weniger Checklisten oder konkrete Handlungsempfehlungen erwartet, sondern vielmehr unterschiedliche Möglichkeiten zu strukturellen und inhaltlichen Anpassungen, die jeweils auf die Kontexte und Problemfelder der einzelnen Fakultäten und Hochschulen ausgerichtet werden müssen. Dabei ist zu beachten, dass sich Sprache und Bewusstsein über Diskriminierung und somit auch über Antidiskriminierung in ständigem Wandel befinden (Czollek et al. 2019, S. 12) und die erarbeiteten Möglichkeiten stetig einer neuen Überprüfung und Anpassungen bedürfen. Unbedingt von den Hochschulen zu vermeiden ist dabei eine oberflächliche Diversitätsarbeit und ein „machtunkritischer, lediglich affirmativer Bezug auf Diversität als bunte Vielfalt“ (Böhm et al. 2018, S. 4). Das heißt auch, dass die Gewährleistung einer intersektionalen Perspektive mitsamt einer theoretischen Einordnung als fester Bestandteil wichtig ist, um letztlich einen gleichberechtigten Zugang zur Hochschulausbildung und eine gleichberechtigte Anerkennung für alle Menschen in der Hochschule sowie im Kultursektor schaffen zu können. Hierfür sind ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen für die Anpassungen erforderlich, welche

wiederum „von Politik und Verwaltung unterstützt und nicht sanktioniert werden [sollten] (wenn sie z. B. zunächst zu einem quantitativ geringeren Output führen)“ (Micossé-Aikins und Sharifi 2019b, S. 106).

Literaturverzeichnis

- advd – Antidiskriminierungsverband Deutschland. 2021. Über uns. <https://www.antidiskriminierung.org/ber-uns-1>. Zugegriffen: 20. Dezember 2021.
- Aikins, Joshua Kwesi et al. 2021: Mit Datenerhebung Veränderungen anstoßen – für einen gerechteren Kulturbetrieb. Wir hatten da ein Projekt... Diversität strukturell denken, Hrsg. Diversity Arts Culture, 8–11. Berlin.
- Aikins, Joshua Kwesi und Gyamerah, Daniel. 2016. Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors. Citizens for Europe (Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership).
- Auma, Maureen Maisha. 2020. Struktureller Rassismus an deutschen Hochschulen: ‚Nur tagsüber sind Universitäten weiße Institutionen‘. https://m.tagesspiegel.de/wissen/struktureller-rassismus-an-deutschen-hochschulen-nur-tagsueber-sind-universitaeten-weise-institutionen/26730214.html?fbclid=IwAR2qs1hVviI_Mq5vnlDgr7puzXyYtAn3weXPfYmoFUZYkioDzelzwwx9hI. Zugegriffen: 20. Dezember 2021.
- Awareness-Team HfMT Hamburg. 2021. Studierende, vereinigt euch! Art.School.Differences. <https://blog.zhdh.ch/artschooldifferences/2021/09/14/studierende-vereinigt-euch/>. Zugegriffen: 20. Dezember 2021.
- Blumenreich, Ulrike. 2012. Das Studium der Kulturvermittlung an Hochschulen in Deutschland. Studium – Arbeitsmarkt – Kultur. Ergebnisse des Forschungsprojektes, Hrsg. Ulrike Blumenreich, 15–34. Essen: Klartextverlag.
- Böhm, Urte, Daniela Marx, und Sandra Smykalla. 2018. Intersektionale, gender- und diversitätsbewusste Hochschullehre – nicht ohne partizipative Hochschulentwicklung! Freie Universität Berlin. Toolbox Gender und Diversity in der Lehre. http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/_content/pdf/Boehm-Marx-Smykalla-2018.pdf. Zugegriffen: 20. Dezember 2021.
- Buß, Imke. 2019. Flexibel studieren – Vereinbarkeit ermöglichen: Studienstrukturen für eine diverse Studierendenschaft. Wiesbaden: Springer VS.
- Collins, Patricia Hill und Sirma Bilge. 2016. Intersectionality. Cambridge, Malden: Polity Press.
- Crenshaw, Kimberlé. 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum 1: Artikel 8.
- Cuyler, Antonio, Victoria Durrer, und Melissa Nisbett. 2020. Steadfastly white, female, hetero, and abled-bodied: An international survey of the motivations and experiences of arts management graduates. International Journal of Arts Management 22 (3): 5–16.
- Cuyler, Antonio. 2017. A Survey of Arts Management Educators’ Teaching on Diversity Issues. The Journal of Arts Management, Law, and Society 47 (3): 192–201.
- Czollek, Leah Carola et al. 2019. Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Darowska, Lucyna und Juana Salas Poblete. 2019. Diversitätsensible Lehre im Lichte der Konzepte von Differenz und transversal politics. Praxishandbuch Habitussensibilität und Diversität in der Hochschullehre, Hrsg. David Kergel und Birte Heidkamp, 415–441. Wiesbaden: Springer VS.
- Egenberger, Vera. 2015. Diskriminierungsschutz weiterentwickeln. Argumente für eine Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik.
- Follmar-Otto, Petra. 2017. Antidiskriminierung des Deutschen Instituts für Menschenrechte. Handbuch Diskriminierung, Hrsg. Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani, und Gökçen Yüksel, 745–754. Wiesbaden: Springer VS.
- Hechler, Andreas. 2019. Was ist Diskriminierung? Handout für das Anne Frank Zentrum Berlin und das Deutsche Rote Kreuz Thüringen. https://www.annefrank.de/fileadmin/Redaktion/Themenfelder/Zivilgesellschaft_staerken/Dokumente/Diskriminierung__Fokus_Kita.pdf. Zugegriffen: 20. Dezember 2021.
- Kimmich, Dorothee und Schamma Shahadat. 2016. Diskriminierung. Versuch einer Begriffsbestimmung. ZfK – Zeitschrift für Kulturwissenschaften 2: 9–21.
- Küppers, Carolin. 2014. Intersektionalität. Gender Glossar. <https://gender-glossar.de/i/item/25-intersektionalitaet>. Zugegriffen: 20. Dezember 2021.
- Lorde, Audre. 2009. Differences and Survival. An Address at Hunter College. I Am Your Sister. Collected and unpublished Writings of Audre Lorde, Hrsg. Rudolph P. Byrd, Johnnetta Betsch Cole und Beverly Guy-Sheftall, 201–204. New York: Oxford University Press.
- Mayer, Ulrike. 2020. Der Ansatz ‚Kritischer Diversität‘ am Beispiel der Diversitätsstrategie der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management 1: 76–82.
- Micossé-Aikins, Sandrine und Bahareh Sharifi. 2019a. Kulturinstitutionen ohne Grenzen? Annäherung an einen diskriminierungskritischen Kulturbereich. Kulturelle Bildung. <https://www.kubi-online.de/artikel/kulturinstitutionen-ohne-grenzen-annaerung-einen-diskriminierungskritischen-kulturbereich>. Zugegriffen: 20. Dezember 2021.
- Micossé-Aikins, Sandrine und Bahareh Sharifi. 2019b. Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung im Kulturbetrieb: besondere Herausforderungen und bewährte Ansätze. Grundlagen und Handlungsfelder diskriminierungskritischer Organisationsentwicklung, Hrsg. DeutschPlus – Initiative für eine plurale Republik, 103–110. Berlin.
- Nader, Andrés und Miriam Camara. 2017. Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Grundsätze und Qualitätskriterien. Berlin: RAA Berlin.
- Scherr, Albert. 2016. Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen. Aus Politik und Zeitgeschichte 66 (9): 3–10.
- Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung. 2021. Berliner Landes-Antidiskriminierungsgesetz (LADG). <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/>. Zugegriffen: 20. Dezember 2021.
- Thompson, Vanessa Eileen und Veronika Zablotsky. 2016. Rethinking Diversity in Academic Institutions. Wagadu: A Journal of Transnational Women’s and Gender Studies 16: 75–93.
- W3 – Werkstatt für internationale Kultur und Politik. 2018. RE_FLEXIONEN zur vielfaltssensiblen Öffnung und Arbeit im Kulturbereich. https://w3-hamburg.de/wp-content/uploads/2020-12-01_Re_flexionen_web.pdf. Zugegriffen: 20. Dezember 2021.

Abbildungsverzeichnis

- Maßnahmen der Antidiskriminierungspraxis (Abbildung von Verfasserin)
- Handlungsfelder in der Hochschulausbildung (Abbildung von Verfasserin)

