

Kulturinstitutionen ohne Grenzen? Annäherung an einen diskriminierungskritischen Kulturbereich

von **Sandrine Micossé-Aikins, Bahareh Sharifi**

Erscheinungsjahr: 2019

Stichwörter:

Anti-Diskriminierung | diskriminierende Strukturen | diskriminierungskritische Kunstausbildung | Diversität | institutionelle Barrieren | gesellschaftlicher Zusammenhalt

Abstract

Mit einem machtkritischen Diversitätsbegriff werden strukturelle Ausschlüsse und Diskriminierungen in den Fokus genommen sowie vorhersehbare Herausforderungen und Mechanismen benannt, die eintreten, wenn Kultureinrichtungen Diversität als Thema auf die Tagesordnung setzen und sich um gerechtere Zugänge und den Schutz und die Stärkung von Diskriminierten* bemühen.

Überall Diversität: Zur Problematik eines inflationär verwendeten Begriffs

Inzwischen ist es unumstritten: Der Kultursektor hat ein Diversitätsproblem. Angehörige* unterschiedlichster Gruppen erfahren Diskriminierung beim Zugang zu Kunstausbildung und Kulturinstitutionen. Diese Tatsache manifestiert sich in den Programmen, dem Personal, aber auch den Besucher*innen der meisten Institutionen. So wird in den letzten Jahren immer wieder der Ruf nach einer diversitätsorientierten Öffnung des Bereichs laut.

Seit langer Zeit gibt es im deutschsprachigen Raum eine wachsende Community im Sinne einer Interessensgemeinschaft von Expert*innen der Anti-Diskriminierungsarbeit, die in unterschiedlichen Sparten, zuletzt auch im Kulturbetrieb, Organisationen dabei unterstützt, sich kritisch mit ihren eigenen Strukturen auseinanderzusetzen. Diese Community erzeugt und vermittelt Wissen über unterschiedliche Diskriminierungsformen, Sensibilisierungsmethoden und Selbstermächtigungsstrategien für marginalisierte Kulturschaffende*. Sie leistet einen Bildungsbeitrag, der eigentlich als gesellschaftliche Querschnittsaufgabe Bestandteil von Lehrplänen und des Arbeitsalltags, insbesondere öffentlich geförderter Institutionen sein sollte.

Die Thematisierung von u. a. Sexismus, Heterosexismus, Klassismus, Ableismus und insbesondere Rassismus trifft jedoch in Deutschland auf starke Widerstände und wird nicht selten verhindert. So sprachen die Vereinten Nationen im September 2017 gegen Deutschland eine Rüge aus, da kaum gegen rassistische Gewalterfahrungen sowie strukturelle und institutionelle Diskriminierung vorgegangen wird, von denen Schwarze Menschen betroffen sind. Auch werde sich unzureichend mit der kolonialen Vergangenheit auseinandergesetzt (vgl. Johnson 2017).

Aufgrund dieser Verdrängung und Tabuisierung muss Antidiskriminierungsarbeit häufig unter dem Schirm anderer, eigentlich irreführender, aber akzeptierter Labels stattfinden: Interkultur, interkulturelle Öffnung, (kulturelle) Integration und neuerdings: Diversity.

Unter den Labels finden sich jedoch auch zahlreiche Konzepte, die mit Macht- oder Diskriminierungskritik und damit dem tatsächlichen nachhaltigen Abbau von Ausschlüssen wenig zu tun haben. Häufig geht es dann um „Begegnung“, „Austausch“, „Lernen über andere Kulturen“ usw. Wenn diese Formate jedoch nicht mit einer fundierten und professionell begleiteten Diskriminierungsanalyse und -kritik einhergehen, wird das Kernproblem weiterhin aufrechterhalten: die strukturelle und institutionelle Benachteiligung von Individuen und Gruppen, obwohl diese z. B. auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) benannt und durch dieses geschützt werden sollen. So kommt es zu der Vermischung grundsätzlich unterschiedlicher Dinge, die für von Diskriminierung Betroffene* auch von sehr unterschiedlicher Bedeutung sind. Diese Dynamik führt dazu, dass Diversitätsinitiativen zunächst begrüßt, später – wenn das Ausmaß der Konsequenzen einer tatsächlich diskriminierungskritischen strukturellen Veränderung klar wird – jedoch wieder ausgebremst werden.

Wenn also mit dem Begriff *Diversität* operiert wird, dann sollte vorher genau geklärt werden, was unterschiedlich involvierte Interessengruppen darunter verstehen, was das Ziel der Initiative ist und um wen es gehen soll. In diesem Text beziehen wir uns auf einen diskriminierungs- und machtkritischen Diversitätsbegriff, der ausschließende Strukturen in den Fokus nimmt und die Schaffung gerechterer Zugänge sowie den Schutz und die Stärkung von Diskriminierten* zum Ziel hat. Zahlreiche Beispiele haben gezeigt, dass Diversity-Ansätze, die Diskriminierung nicht ernst nehmen, sondern leugnen oder bagatellisieren, wenige oder gar keine Wirkung, manchmal sogar negative Folgen für Diskriminierte* haben. So führten die zahlreichen gut gemeinten, biografisch ausgelegten „Projekte mit Geflüchteten*“ in vielen Fällen zur Retraumatisierung der Beteiligten*, da die „künstlerische Bearbeitung“ ihrer Fluchterfahrungen ohne jegliche psychologische oder traumatherapeutische Begleitung vonstattenging. Azadeh Sharifi stellt daher nach ihrer zweijährigen Evaluation der Berlin Mondiale – ein Netzwerk, das die Kooperationen zwischen Kulturinstitutionen und Asylunterkünften initiiert – „generell [...] die Frage, inwieweit die Künstler*innen mit den traumatischen Erlebnissen, die Menschen während der Flucht und im Prozess des Asylverfahrens widerfahren sind, angemessen umgehen können“ (Sharifi 2015: 41).

In diesem Sinne grenzt sich Diversität dann auch vom Begriff der *Interkultur* ab, welche impliziert, dass das Problem ausschließlich in der kulturellen Differenz (in der Regel der „Abweichung“ jener von Rassismus Betroffenen*) läge. Nicht berücksichtigt wird bei solchen Analysen noch immer die häufig vollständige Abwesenheit von z. B. Kunstschaaffenden*, die von Rassismus oder Ableismus betroffen sind, als Kunstproduzent*innen in Organisationen, insbesondere in Entscheidungspositionen, sowie das daraus resultierende Fehlen zahlreicher Perspektiven in weiten Teilen des Kulturbetriebs.

Sehr viel schneller wird ein fehlendes oder schwindendes Publikum bemerkt. Eine Tendenz, die ihren Ursprung nicht zuletzt im demografischen Wandel hat. Der Kritik fehlender Diversität in Programm, Personal und Publikum wird gern schnell und häufig mit kosmetischen anstatt mit strukturellen Lösungsansätzen begegnet. Ein solches Beispiel ist die inflationäre Einbindung und Vorführung von „Geflüchteten*“ – fast immer Menschen mit rezenter Fluchterfahrung, häufig Laien*, zumeist Menschen mit unsicherem Status – im Rahmen von Kulturproduktionen bei gleichzeitiger Weiterführung von Ausschlüssen, die professionell ausgebildete, lokal verwurzelte Menschen mit Rassismuserfahrung treffen.

Solche Fälle, in denen Geflüchtete* nicht nur als homogene Gruppe imaginiert werden, sondern auch tokenisiert (instrumentalisiert, um eine antidiskriminierende Haltung nach außen zu suggerieren, während hierarchische und ausschließende Strukturen intakt bleiben) werden, führen in der Regel langfristig zu wenig bis keiner strukturellen Veränderung. Im Gegenteil werden sie nicht selten instrumentalisiert, um einen Haken unter das Thema Diversity setzen zu können. Deshalb sollte immer wieder auch die Frage nach der Motivation einer Institution gestellt werden, sich diversitätsorientiert zu öffnen. Geht es dabei um Legitimation und Selbsterhaltung oder um politische Überzeugung? Besteht ein genuines Verständnis darüber, dass eine divers besetzte Institution langfristig eine produktivere Institution ist, die ihrem öffentlichen Auftrag besser gerecht werden kann?

Frühzeitig Ansetzen: Ein Plädoyer für eine diskriminierungskritische Kunstausbildung

Um nachhaltig die gesellschaftliche Vielfalt im Kulturbereich abzubilden, müssen in allen Bereichen und auf allen Ebenen Zugänge geschaffen werden, die eine diverse Kulturproduktion erst ermöglichen. Zunächst einmal muss die Möglichkeit der Professionalisierung kultureller Praxen für Akteur*innen aus marginalisierten Communitys gegeben sein.

Zwar wird seit einigen Jahrzehnten durch den Ansatz der Kulturellen Bildung programmatisch versucht, allen Kindern, Jugendlichen* und jungen Erwachsenen* – zumeist aus einkommensbenachteiligten Haushalten – die Teilhabe an kulturbezogener Kommunikation zu ermöglichen, dennoch werden auch hier selten diskriminierungskritische und diversitätsbewusste Grundbedingungen geschaffen, die erst die gleichberechtigte Partizipation aller ermöglichen würden (vgl. Erni/Diallo 2017). Dabei orientiert sich die Kulturelle Bildung am bestehenden, hegemonialen Kulturkanon (siehe dazu Mörsch 2018), der u. a. außereuropäische, queere und disability-sensible Ästhetiken und Praxen ausschließt und diesen den künstlerischen Gehalt abspricht. So bleibt der kulturelle und ästhetische Referenzrahmen vieler junger Menschen unberücksichtigt, wodurch ihnen häufig eine „Kulturferne“ zugesprochen wird. Daraus folgt oftmals, dass ihre Kreativität und ihr Talent, aus dem unberücksichtigten Referenzrahmen geschöpft, nicht als solche anerkannt werden und daraus keine Wertschätzung und Förderung resultiert.

Auch die Zugänge zu Kunsthochschulen und kulturwissenschaftlichen Studiengängen müssen hinsichtlich diskriminierungskritischer Aspekte überprüft werden, damit marginalisierte Akteur*innen überhaupt die Möglichkeit bekommen, ihre Kulturpraxis zu entwickeln und zu professionalisieren. Das Forschungs- und Hochschulentwicklungsprojekt „Art.School.Differences“ (ASD) zeigte in Kooperation mit drei Schweizer Kunsthochschulen, dass Kandidat*innen mit Migrationsbiografien überdurchschnittlich häufig von Ausschlüssen betroffen sind und ihnen der Zugang zur Kunsthochschule verwehrt bleibt. Diejenigen, die

zum Studium zugelassen wurden, stammen im Vergleich zu ihren Kommiliton*innen ohne Migrationsgeschichte häufiger aus privilegierten sozioökonomischen Verhältnissen. Die Anforderungen an die Bewerber*innen mit Migrationsbiografien hinsichtlich des ökonomischen und kulturellen Kapitals, d. h. die von Haus aus zur Verfügung gestellten finanziellen Ressourcen und der Bildungsstand der Eltern, waren somit um ein Vielfaches höher (vgl. Saner/Vögele/Vessely 2016).

Um Aussagen über die Dimension der strukturellen Hürden an deutschen Kunsthochschulen treffen zu können, müssen auch hierzulande Gleichstellungsdaten erhoben werden. Es fehlt zuweilen jedoch noch ein Bewusstsein dafür, die institutionellen Barrieren strukturell und intersektional abzubauen. Dabei gibt es bereits international zahlreiche Beispiele, wie zumindest anhand positiver Maßnahmen marginalisierte Kunstakteur*innen befähigt werden können, die Hürde zur Kunsthochschule zu überwinden. Der österreichischen Migrantenselbstorganisation maiz gelang 2013/14 mit dem Pilotprojekt „Mezzanin“, einem Lehrgang für junge benachteiligte Migrant*innen zwischen Pflichtschule und Hochschule, den Zugang zur Kunsthochschule aller Teilnehmer*innen zu erwirken. Durch die gezielte Bereitstellung von Ressourcen und Materialien sowie der Vernetzung mit anderen Kulturschaffenden* und strategischen Partner*innen wurden den jungen Teilnehmer*innen die Möglichkeit geboten, sich ein Bild über das Kunstfeld und die Anforderungen an ein Portfolio zur Bewerbung an der Kunsthochschule zu machen. Dabei ging es nicht darum, ihr Kunstverständnis in das hegemoniale einzuordnen, sondern anhand einer bewussten Auseinandersetzung mit Kunstproduktion jenseits des eurozentrischen Kunstkanons Angebote zu machen, um, wie die Projektleiterin Galia Baeva beschreibt, „einen anderen Kunst- und Kulturbegriff zu entdecken, einen, mit dem wir uns identifizieren, einen, der nicht weiß, männlich, europäisch, heterosexuell fokussiert ist“ (Divinzenz 2014).

Einmal in der Kunsthochschule angekommen, schreiben sich ausschließende Strukturen fort: Auf der Ebene der fehlenden Diversität der Lehrenden* und des Curriculums. Wie anhand der jüngsten Debatte am Literaturinstitut der Universität Hildesheim deutlich wurde, spiegelten sich die diskriminierenden Mechanismen des Kulturbereichs bereits in der Ausbildung wider. Im Sommer skandalisierten Student*innen des Instituts für Literarisches Schreiben und Literaturwissenschaft der Universität Hildesheim den Sexismus an ihrem Institut. Das sich in diesem Zusammenhang gegründete Studentinnenkollektiv SOLO problematisierte, dass das Institut eine Tradition habe, fast nur männliche Dozenten zu beauftragen. Auch würden im Studium kaum Texte von Frauen und People of Color behandelt. Sie stellten daher einen Forderungskatalog auf, wie der Lehrplan, die Dozent*innen, die Einstellungspraxis und der Studienalltag diskriminierungskritisch gestaltet und evaluiert werden sollten, damit eine nachhaltige Veränderung vorstattgehen kann (vgl. Prosanova 2017). Im Anschluss erschienen in der Zeitschrift „Merkur“ rund 30 Erfahrungsberichte, die nicht nur den Alltagssexismus im Universitäts- und Kulturbetrieb aufzeigten, sondern zum Teil auch auf die Verstrickung von Rassismus und Klassismus hinwiesen.

Die diversitätsorientierte Öffnung von Kulturinstitutionen: Fünf Dinge, die zu erwarten sind

Anti-Diskriminierungsprozesse brauchen v. a. eins: Zeit und Know-how. Es gilt, sich von dem Wunsch nach schnellen Lösungen und One-fits-all-Checklisten zu verabschieden. In diesem Sinne möchten wir an dieser Stelle keinen Leitfaden anbieten, sondern stattdessen darauf eingehen, womit Institutionen zu rechnen haben, wenn sie sich auf einen Sensibilisierungsprozess einlassen. Wir verweisen aber auf zwei

Veröffentlichungen, die Kulturinstitutionen dabei helfen können, sich angemessen auf den Weg hin zur Öffnung vorzubereiten: die von Citizens For Europe (2016) im Rahmen des Projekts „Vielfalt entscheidet“ erstellte Expertise „Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors“ (Aikins/Gyamerah 2016) sowie die Broschüre der Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) zu Grundsätzen und Qualitätskriterien der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung (vgl. RAA 2017).

Entgegen einer häufigen, aber irreführenden Annahme entsteht ein diskriminierungssensibles Umfeld nicht quasi von selbst, durch die Anwesenheit „diverser“ Personen (z. B. Geflüchtete* und Asylsuchende*). Zum einen braucht es die Bereitschaft der Institution, insbesondere der Leitungsebene, den prüfenden Blick auf sich selbst zu lenken und Diskriminierung verstehen und erkennen zu lernen. Zum anderen muss auf diese Auseinandersetzung aber auch eine Praxis folgen, die kontinuierlich auch dann fortgeführt wird, wenn widrige Umstände dazu einladen, zurück in althergebrachte Muster zu verfallen. Die Struktur einer Organisation zu verändern, ist eine schwierige Aufgabe und sie gehört in die Hände von Expert*innen. Zwar hängen notwendige konkrete Maßnahmen letztlich von der jeweiligen Institution ab und müssen individuell bestimmt werden, es gibt jedoch einige vorhersehbare Herausforderungen und Mechanismen, die eintreten, wenn Diversität als Thema auf die Tagesordnung gesetzt wird:

1. Normen werden infrage gestellt

Dinge, die bisher als selbstverständlich galten, werden plötzlich hinterfragt. Dies erzeugt zuweilen Widerstand, insbesondere, wenn althergebrachte Praxen und Abläufe, die als funktional wahrgenommen werden, als diskriminierend markiert werden. Dies gilt z. B. auch für ästhetische Normen und künstlerische Prozesse und Mittel.

2. Anti-Diskriminierung als Querschnittsthema

Institutionen, die sich diversitätssensibel öffnen möchten, fokussieren häufig einen ganz bestimmten Bereich (z. B. das Publikum oder das Personal), in dem Veränderung – vielleicht aus einer Dringlichkeit heraus – erwünscht ist. Anti-Diskriminierung ist jedoch eine Querschnittsaufgabe und die Einschränkung von Maßnahmen auf einen Teilbereich langfristig nicht sinnvoll. Möglicherweise kristallisiert sich ein Veränderungsbedarf an Stellen heraus, die zunächst nicht mit dem Thema Diversität in Verbindung gebracht worden sind: unfaire Löhne, ein intransparentes Gehaltsgefüge, ein hierarchisches, d. h. machtvolleres, gewaltvolles und wenig wertschätzendes Arbeitsklima, sind für bereits von Diskriminierung Betroffene* häufig besonders schwer zu kompensieren. Es ist auch damit zu rechnen, dass sich ein Bereich als Schlüsselpunkt herausstellt, der vielleicht als besonders „schützenswert“ wahrgenommen wird und in dem Veränderung weniger willkommen ist, z. B., weil damit ein großer Arbeitsaufwand oder hohe Kosten verbunden sind. Solche Widerstände gilt es zu markieren und notfalls eine Lösung in langfristiger Perspektive zu finden, ohne das Problem auf die lange Bank zu schieben.

3. Fehlende Kompetenz wird sichtbar

Diversität als Querschnittsthema zu behandeln, bedeutet zwangsläufig auch, dass Wissenslücken beleuchtet werden. Zu solchen Kompetenzlücken zu stehen, sie zu erkennen und bereit zu sein, sie zu füllen, fällt vielen schwer, die es gewohnt sind, sich als Expert*innen in ihrem Feld zu betrachten und zu verhalten. Besonders schwierig wird es dann, wenn in einer Organisation kein Raum fürs „Scheitern“

gegeben wird und wenn rigide Hierarchien und ein Klima der Angst den Ton angeben. Eine Institution, in der ein positiver und konstruktiver Umgang mit Fehlern sowie ein grundsätzliches Selbstverständnis der Institution als lernend herrscht, ist klar im Vorteil.

4. Kritik von außen

Veränderung anzustoßen, bedeutet häufig auch, den Unmut von Außenstehenden* auf sich zu ziehen. Im Kulturbereich kann Kritik vonseiten der bestehenden Besucher*innen, der Kritiker*innen oder Partnerinstitutionen kommen und verschiedene Gründe haben: Besucher*innen fühlen sich nicht „mitgenommen“, andere Institutionen fühlen sich unter Druck gesetzt, selbst Veränderungen einzuleiten, Kritiker*innen haben vielleicht Angst, dass ihre Expertise in Zukunft nicht mehr ausreichend ist. Ein gutes Veränderungsmanagement kann solche Reaktionen nicht gänzlich verhindern, aber viel davon auffangen. Letztlich bedeutet ein Sensibilisierungsprozess aber auch, Reibungen in Kauf zu nehmen, mit dem Wissen, dass diese mit der Zeit auch wieder abnehmen.

5. Diskriminierende Strukturen: Ein Eisberg und der Spaß an der Herausforderung

Wer einmal beginnt, sich mit Diskriminierung in der eigenen Institution auseinanderzusetzen, wird schnell merken, dass das Problem fast immer größer ist als angenommen und ständig neue Bedarfe ans Licht befördert werden: Diskriminierung ist allgegenwärtig und komplex. Es hilft, Diversität immer wieder als Prozess zu rahmen, der beständig weitergeführt werden muss, um erfolgreich zu sein.

Sich dieser Herausforderungen bereits im Vorfeld bewusst zu sein hilft, einen diversitätsorientierten Öffnungsprozess mit der notwendigen Ernsthaftigkeit und Behutsamkeit anzugehen. Konkrete Ziele sowie eine größere, langfristige und positive Vision stärken ein solches Vorhaben auch in Zeiten des Zweifels oder des Konflikts. Letztlich geht es darum, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle – alte und neue Akteur*innen – wohler fühlen können.

Verwendete Literatur

- Aikins, Kwesi/Gyamerah, Daniel (2016):** Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kulturbetriebs. Eine Expertise von Citizens For Europe, Berlin. Projekt: Vielfalt entscheidet – Diversity Leadership. Berlin. www.kulturprojekte.berlin/fileadmin/user_upload/Presse/FINAL_mit_Grafik_auf_Doppelseite.pdf [Zugriff: 07.12.2017].
- Diallo, Aicha/Erni, Danja (2017):** Wie gesellschaftliche Pluralisierungsprozesse in die Zusammenarbeit zwischen Künstler*innen und Lehrer*innen hineinwirken. In: Schütze, Anja/Maedler, Jens (Hrsg.): *weiße Flecken*. Diskurse und Gedanken über Diskriminierung, Diversität und Inklusion in der Kulturellen Bildung (121-128). München: kopaed.
- Divinzenz, Ida (2014):** Perspektiven aus dem Zwischenstock. Interview mit Galia Baeva. In: *migrazine.at*, 1. www.migrazine.at/artikel/perspektiven-aus-dem-zwischenstock [Zugriff: 07.12.2017].
- Johnson, Dominic (2017):** Sie fürchten um ihre Sicherheit! UN-Bericht zu Rassismus in Deutschland. In: *taz online*, 25.09.2017. www.taz.de/!5447728 [Zugriff: 07.12.2017].
- Saner, Philippe/Vögele, Sophie/Vessely, Pauline (2016):** Schlussbericht Art. School. Differences. Researching Inequalities and Normativities in the Field of Higher Art Education. 415ff. https://blog.zhdk.ch/iaejournal/files/2017/11/Philippe-Saner-Text_n%C2%B010.pdf [Zugriff: 07.12.2017].
- Mörsch, Carmen (2017):** Ansätze für eine postkoloniale Geschichtsschreibung der kulturellen Bildung in Deutschland. Kulturelle Bildung im Kontext Asyl. Ein Dossier. In: *Kubinaut – Navigation Kulturelle Bildung*. Berlin. www.kubinaut.de/de/themen/9-kontext-asyl/ansatze-fur-eine-postkoloniale-geschichtsschreibung-der-kulturell [Zugriff: 07.12.2017].
- Prosanova (2017). SOLOs Forderungen, 02.08.2017. www.prosanova.net/blog [Zugriff: 07.12.2017].
- RAA (Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie) (2017):** Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Grundsätze und Qualitätskriterien. Ein Handlungsansatz der RAA Berlin. www.raa-berlin.de/wp-

content/uploads/2017/07/DO-GRUNDSAETZE-RAA-BERLIN.pdf [Zugriff: 07.12.2017].

Sharifi, Azadeh (2015): Evaluation Berlin Mondial. Flüchtlinge & Kulturinstitutionen: Zusammenarbeit in den Künsten. In: Kubinaut – Navigation Kulturelle Bildung. Berlin. www.kubinaut.de/media/downloads/berlin_mondiale_evaluation_public.pdf [Zugriff: 07.12.2017].

Empfohlene Literatur

Diallo, Aicha/Erni, Danja (2016): Im Gespräch mit Caroline Froelich. Transkript Kubinaut-Podcast #1 – KontextSchule. In: Kubinaut – Navigation Kulturelle Bildung. Berlin. www.kubinaut.de/media/articles/transkript_kontextschule_podcast.pdf [Zugriff: 07.12.2017].

Anmerkungen

Dieser Beitrag erschien zuerst in: [Schütze, Anja/Maedler, Jens \(Hrsg.\) \(2017\): weiße Flecken. Diskurse und Gedanken über Diskriminierung, Diversität und Inklusion in der Kulturellen Bildung \(13-19\)](#). München: kopaed.

Zitieren

Gerne dürfen Sie aus diesem Artikel zitieren. Folgende Angaben sind zusammenhängend mit dem Zitat zu nennen:

Sandrine Micossé-Aikins , Bahareh Sharifi (2019): Kulturinstitutionen ohne Grenzen? Annäherung an einen diskriminierungskritischen Kulturbereich. In: KULTURELLE BILDUNG ONLINE:

<https://www.kubi-online.de/artikel/kulturinstitutionen-ohne-grenzen-annaeherung-einen-diskriminierungskritischen-kulturbereich>

(letzter Zugriff am 13.01.2022)

Veröffentlichen

Dieser Text – also ausgenommen sind Bilder und Grafiken – wird (sofern nicht anders gekennzeichnet) unter Creative Commons Lizenz cc-by-nc-nd (Namensnennung, nicht-kommerziell, keine Bearbeitung) veröffentlicht. CC-Lizenzvertrag:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/legalcode>