

Methu Thavarasa  
[thavarasa@posteo.net](mailto:thavarasa@posteo.net)  
<https://thavarasa.de/>

Kurzbio:

Methu Thavarasa (keine Pronomen) ist freie\*r Bildungsreferent\*in und arbeitet in Fortbildungen sowie Prozessbegleitungen mit machtkritischen und intersektionalen Ansätzen zu Antidiskriminierung, Rassismuskritik und kritischer Diversität. Aus einer Eela-Tamilisch-Deutschen Perspektive beschäftigt sich Methu an der Schnittstelle politischer Bildung, Kultur- und Politikwissenschaft mit dem kolonialen Erbe westlicher Demokratien und dessen fortwirkenden Auswirkungen auf gesellschaftliche Handlungs- und Praxisfelder. Im Mittelpunkt der Arbeit steht die strukturelle Analyse und Dekonstruktion gegenwärtiger Macht-, Ausschluss- und Ungleichheitsverhältnisse mit dem Ziel, Sichtbarkeit, Partizipations- und Teilhaberechte für möglichst viele marginalisierte Menschen zu stärken.

### **Demokratische Strukturen im Team - eine machtkritische Perspektive**

„Man erzählte uns von klein auf, dass die Demokratie in Deutschland für alle da ist. Dass jede Stimme zählt, dass jede Meinung Gewicht hat, dass wir alle gleichberechtigt am großen Tisch der Gesellschaft sitzen. Doch wer genauer hinschaut, merkt: Der Tisch ist gedeckt, aber nicht für jeden. Für wen ist Demokratie wirklich bestimmt?“

(Souad Lamroubal 2025, S. 9)<sup>1</sup>

Demokratische Strukturen in Teams und Organisationen gelten als zentraler Baustein für partizipative, teilhabegerechte und inklusive Zusammenarbeit. Zugleich zeigen sowohl die bisherigen Vorträge dieser Reihe, etwa von Paulina Fröhlich und Christian Wenzel, als auch das oben zitierte Bild von Souad Lamroubal, dass Demokratie keineswegs ein eindeutig verstandenes oder einheitlich gelebtes Prinzip ist. Entgegen der verbreiteten Annahme eines kollektiven Konsenses existieren sehr unterschiedliche Vorstellungen davon, was demokratische Strukturen im Kern ausmachen und wie sie in der Praxis umgesetzt werden können.

Gerade dieses Spannungsverhältnis ist für eine machtkritische Auseinandersetzung mit demokratischen Strukturen zentral. Es verweist auf Diskrepanzen zwischen demokratischen Idealen und realen Teilhabemöglichkeiten, auf divergierende Assoziationen von Demokratie sowie auf offene Forderungen nach einer gerechteren Verteilung von Mitbestimmungs- und Teilhaberechten. Diese Fragen stellen sich nicht nur gesamtgesellschaftlich, sondern ebenso auf der Ebene von Teams und Organisationen im Kulturbereich.

Ein machtkritischer Ansatz zielt darauf ab, demokratische Teilhabepaxen so zu stärken, dass sich möglichst viele Menschen tatsächlich „gleichberechtigt am großen Tisch der Gesellschaft“ (Lamroubal 2025, S.9) einfinden können. Dabei wird deutlich, dass formale Gleichheit allein nicht ausreicht, wenn strukturelle Ungleichheiten fortbestehen und bestimmte Gruppen systematisch ausgeschlossen werden.

Insbesondere dem Kulturbereich kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Verantwortung zu. Als Feld, das gesellschaftliche Diskurse abbildet, verhandelt und mitprägt, steht er vor der Aufgabe, sich gegen ausschließende Tendenzen zu positionieren. Dazu gehören sowohl aktuelle gesellschaftspolitische Entwicklungen, wie etwa Kürzungen im Bereich marginalisierter Projekte und Themen, als auch die Forcierung liberaler Politiken, die soziale Ungleichheiten eher verstärken als abbauen. Kultur darf sich nicht darauf beschränken, Angebote für eine vermeintliche ‚Mitte der Gesellschaft‘ zu machen, die –

wie Lamroubal beschreibt – für viele Menschen ein begrenzter Raum der Privilegierten bleibt (ibid, S. 11). Vielmehr gilt es, strukturelle Hürden abzubauen und Räume zu schaffen, in denen auch mehrfach marginalisierte Gruppen tatsächliche Teilhabe erfahren.

Ich nähere mich dem Thema ‚Demokratische Strukturen im Team‘ in diesem Text aus einer ausdrücklich positionierten, machtkritischen Perspektive. Im Fokus stehen dabei die Schnittstellen von Vielfalt und Pluralismus, Partizipations- und Teilhaberechten sowie gesellschaftlichen Ausschlussmechanismen. Ziel ist es, folgenden Fragen nachzugehen:

- Wie steht es um die gegenwärtige demokratische Teilhabepraxis im Kulturbetrieb: Können alle Menschen im Team tatsächlich mitwirken und mitentscheiden?
- Wo bestehen Hürden, Leerstellen oder implizite Ausschlüsse innerhalb bestehender Strukturen?
- Wie lassen sich Teams Schritt für Schritt offener, gerechter und diskriminierungsärmer gestalten?

Der hier zugrunde gelegte machtkritische Ansatz bezieht rassismuskritische, diskriminierungssensible und intersektionale Perspektiven mit ein. Durch das Voranstellen der Erfahrungen von Menschen, die von Ausschlüssen betroffen sind, soll das Verständnis für strukturell eingelassene gesellschaftliche Barrieren geschärft werden, um deren Abbau nicht nur auf individueller, sondern insbesondere auf struktureller Ebene zu ermöglichen.

### **Diversity Arts Culture über Diversität: Eine Studie zur gelebten Praxis demokratischer Strukturen im Kulturbereich**

Um die bisherigen Thesen nicht nur normativ, sondern auch empirisch zu untermauern, lohnt sich ein Blick auf die Arbeit<sup>2</sup> und eine Studie der Konzeptions- und Beratungsstelle Diversity Arts Culture mit Sitz in Berlin. Die Einrichtung beschäftigt sich seit 2017 mit Fragen von Diversität, Diskriminierung und struktureller Teilhabe im Berliner Kulturbereich („diversitätsorientierter Strukturwandel“).

Im Rahmen einer Online-Umfrage wurden in dem Jahr 2019 Mitarbeitende aus drei Berliner Kultureinrichtungen befragt<sup>3</sup>. Ziel der Studie war es zum einen, die personelle Vielfalt der untersuchten Institutionen zu erfassen, einschließlich der Besetzung von Leitungspositionen. Zum anderen ging es darum, das Betriebsklima aus der Perspektive der Beschäftigten zu beleuchten. Dabei standen insbesondere die Bedarfe und Interessen von Personen im Fokus, die im Arbeitskontext Diskriminierungserfahrungen machen, sowie die Frage, inwiefern diese im Arbeitsalltag Berücksichtigung finden.

Die zentralen Ergebnisse der Studie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- 43 Prozent der Befragten geben an, Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben.
- Im Arbeitskontext beziehen sich diese Erfahrungen vor allem auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters sowie der Geschlechtsidentität.
- Der Anteil von Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund liegt im Kulturbetrieb deutlich unter dem Anteil in der Berliner Stadtbevölkerung.
- Zum Anteil von Menschen mit Behinderung liegen nur wenige aussagekräftige Daten vor.
- Die überwiegende Mehrheit der Befragten ist der Ansicht, dass die in Gesetzen und Richtlinien formulierten Ziele zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit im Kulturbereich bislang nicht erreicht sind.
- Insbesondere die Gleichstellung der Geschlechter, von Menschen mit Be\_hinderung<sup>4</sup> sowie von Menschen mit Rassismuserfahrung wird als unzureichend bewertet.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass demokratische Strukturen im Team weit über formale Mitbestimmungsrechte oder die Möglichkeit freier Meinungsäußerung hinausgehen. Sie machen sichtbar, dass Fragen von Macht, Zugang, Repräsentation und struktureller Diskriminierung entscheidend dafür sind, wer überhaupt Teil des Teams ist, wer mitentscheiden kann, wessen Interessen im Rahmen kulturpolitischer Themensetzungen vertreten und repräsentiert werden, wer vor Diskriminierung geschützt wird und wer weiterhin ausgeschlossen bleibt.

Die jüngst erschienene Publikation ‚Das Grundgesetz intersektional gelesen – Beiträge zur Diskussion‘<sup>5</sup> der Bundeszentrale für politische Bildung (2025) unterstreicht gerade deshalb die Notwendigkeit, sich kritisch mit dem Grundgesetz und den darin verankerten demokratischen Werten auseinanderzusetzen. Für unser Thema leitet sich aus den zentralen Beobachtungen und Handlungsempfehlungen der Expert\*innen ab, dass echte Demokratie im Team bedeutet, sich aktiv mit strukturellen Machtverhältnissen, Ausgrenzung und Vielfalt auseinanderzusetzen.

### **Auf dem Weg zu demokratischen Strukturen im Team: Leerstellen sichtbar machen**

Im Folgenden werden die bisherigen Beobachtungen, Analysen und Einordnungen exemplarisch konkretisiert und auf die Ebene von Teams und Organisationen bezogen.

#### **1. Demokratische Strukturen sind nicht neutral**

Aus einer machtkritischen Perspektive setzt die Auseinandersetzung mit demokratischen Strukturen im Team zunächst die Anerkennung voraus, dass gesellschaftliche Machtverhältnisse historisch gewachsen sind. Sozialpolitische Entwicklungen<sup>6</sup> der vergangenen Jahrhunderte haben Strukturen hervorgebracht, die Gesellschaften bis heute in mehr oder weniger sichtbare Kategorien unterteilen.

Menschen erfahren innerhalb dieser Strukturen Auf- und Abwertungen auf Grundlage zugeschriebener Merkmale, etwa in Bezug auf Herkunft, Geschlechtsidentität, soziale Klasse oder sichtbare und unsichtbare Behinderungen. Maßstab dieser Bewertungen ist eine konstruierte Norm<sup>7</sup>, die sich durch Abgrenzung herstellt: Sie definiert, wer als ‚normal‘ gilt, ohne sich selbst benennen oder rechtfertigen zu müssen. Als historisch gewachsene Größe bleibt diese Norm<sup>8</sup> häufig unsichtbar und wird gesellschaftlich stillschweigend akzeptiert. Im Kulturbereich bestimmt sie, wessen Perspektiven zählen, wessen Erfahrungen als relevant gelten, wer darüber entscheiden darf und wer Zugang zu Ressourcen für kulturpolitische Arbeit erhält.

Die daraus entstehenden Machtverhältnisse durchziehen die Gesellschaft wie ein roter Faden und setzen sich in Teams fort. Josephine Apraku (2022) bringt diesen Zusammenhang wie folgt auf den Punkt:

„Aus der Einteilung in Gruppen beziehungsweise ihrer Auf- und Abwertung resultiert ein weiterer, für soziale Ungleichheit wesentlicher Punkt: etwas, das für alle Formen von Diskriminierung gleichermaßen gilt, ist, dass jeweils eine Gruppe durch sie benachteiligt wird und eine Gruppe Vorteile durch sie erfährt. Damit ist die Ausgrenzung der einen immer das Privileg der anderen.“

(Josephine Apraku 2022, S. 56)<sup>9</sup>.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass demokratische Strukturen im Team niemals neutral sind. Demokratische Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten gelten nicht automatisch für alle gleichermaßen, solange bestehende Machtverhältnisse unreflektiert bleiben. Macht ist in Teams ungleich verteilt. Und dort, wo diese Ungleichverteilung nicht thematisiert wird, wird sie reproduziert und weiter verfestigt.

Eine machtkritische Auseinandersetzung mit demokratischen Strukturen bedeutet daher auch, diese Leerstellen sichtbar zu machen: die scheinbare Selbstverständlichkeit von Normen zu hinterfragen, Privilegien mitzudenken und Verantwortung für die Gestaltung gerechterer Teilhabestrukturen zu übernehmen.

## **2. Diskriminierung ist strukturell in der Gesellschaft verankert**

Eine weitere zentrale Voraussetzung für die machtkritische Auseinandersetzung mit demokratischen Strukturen im Team ist die Anerkennung von Macht- und Diskriminierungsverhältnissen als strukturelle Gegebenheit. Diskriminierung beschränkt sich nicht auf individuelles Fehlverhalten oder einzelne zwischenmenschliche Konflikte, sondern durchzieht persönliche, institutionelle und kulturell-normative Ebenen der Gesellschaft. Diese Ebenen sind eng miteinander verflochten und verstärken sich gegenseitig<sup>10</sup>, wodurch komplexe, gesellschaftlich tief verankerte diskriminierende Praktiken entstehen, die nicht isoliert voneinander betrachtet werden können. Ein Verständnis für strukturelle Macht- und Diskriminierungsverhältnisse erfordert daher systemisches Denken. Ziel eines solchen Ansatzes ist es, nicht nur individuelle Haltungen zu verändern, sondern strukturelle Lösungen für strukturelle Probleme zu entwickeln, die langfristig wirksam sind<sup>11</sup>.

Dem stehen in der Praxis rein repräsentative Diversitätsstrategien gegenüber. Die Autor\*innen der über die Diversity Arts Culture veröffentlichten Publikation mit dem Titel „Wir hatten da ein Projekt... Diversität strukturell denken“ (Aikins et al. 2020, S. 3)<sup>12</sup> machen darauf aufmerksam, dass in solchen verkürzten Ansätzen beispielsweise rassifizierte, queere oder behinderte Menschen lediglich punktuell im Rahmen von zeitlich begrenzten Angeboten und Projekten eingestellt werden, ohne zugleich die institutionellen Rahmenbedingungen zu verändern.

Außerhalb projektbezogener Diversitätsbemühungen lässt sich in Kulturinstitutionen zudem eine starke Tendenz zur Individualisierung beobachten. Mehrfach marginalisierte Mitarbeitende – wenn es sie denn gibt – werden nur selten mit tatsächlichen Entscheidungsmandaten ausgestattet. Stattdessen verbleiben sie vielfach in zuarbeitenden Rollen, die nach außen hin Diversität symbolisieren, intern jedoch kaum Gestaltungsmacht ermöglichen. Die Institution präsentiert sich zwar divers, bietet den betroffenen Personen jedoch kaum Raum, ihre Expertise in Leitungspositionen einzubringen oder das Programm und die strategische Ausrichtung aktiv mitzugestalten. Dieses Muster wird auch als Tokenisierung bezeichnet.

Häufig fehlt es zusätzlich dazu an rassismuskritischen und diskriminierungssensiblen Schulungen im Team, an verbindlichen Zuständigkeiten oder an niedrigschwelligen Anlaufstellen für den Fall von Diskriminierung. Die Verantwortung für den Umgang mit Diskriminierung wird damit implizit auf die betroffenen Personen selbst verlagert und nachhaltige Strukturveränderungen verunmöglicht.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass es nicht ausreicht, Vielfalt als Bestandteil demokratischer Aushandlungsprozesse symbolisch einzufordern. Vielfalt muss sich ebenso in Entscheidungsstrukturen, Verantwortlichkeiten und der Besetzung von Führungspositionen widerspiegeln. Erst dort, wo Macht geteilt wird, können demokratische Strukturen im Team wirksam und nachhaltig werden.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, mit welchem analytischen Instrument diese komplexen Macht- und Ausschlussverhältnisse in Teams sichtbar gemacht werden können.

## **3. Intersektionalität als Analyseinstrument: Das Problem beim Namen nennen**

Die obigen Überlegungen zur Frage, wie demokratische Strukturen aus einer machtkritischen Perspektive in Teams so gestaltet werden können, dass sie für mehrfach marginalisierte Schwarze,

migrantische, jüdische, muslimische, queere und behinderte Menschen sowie Rom\*inja und Sinti\*zze tatsächlich wirksam sind, führen mich zum Begriff der ‚Intersektionalität‘.

Intersektionalität – ein Vermächtnis der US-amerikanischen Schwarzen feministischen Bewegungsgeschichte – ist ein Analyseinstrument, das entwickelt wurde, um die Leerstellen feministischer, antidiskriminierender und juristischer Gesetzgebungen in Bezug auf mehrfach marginalisierte Lebensrealitäten sichtbar zu machen. Ausgehend von den Erfahrungen Schwarzer Frauen\* konzeptionalisierte die Schwarze Juristin, Wissenschaftlerin und Aktivistin Kimberlé Crenshaw 1989<sup>13</sup> den Begriff, um die Verflechtungen verschiedener Diskriminierungskategorien an ihren Schnittstellen sowie die daraus hervorgehenden spezifischen Lebensrealitäten analytisch zu erfassen und darauf aufbauend differenzierte, zugeschnittene strukturelle Lösungsansätze zu entwickeln<sup>14</sup>.

Auf der Ebene von Teams hilft Intersektionalität zu verstehen, warum formell gleiche Beteiligungsmöglichkeiten in der Praxis sehr unterschiedliche Auswirkungen auf verschiedene Personen haben können. Konkret trägt sie dazu bei, Mechanismen aufzudecken, die bestimmte Personengruppen ausschließen, während andere über diese entscheiden. Dies betrifft Fragen der Einstellungspolitik und der damit verbundenen Zugangsmöglichkeiten für mehrfach marginalisierte Menschen zum Kulturbetrieb ebenso wie Aspekte der Aufgabenverteilung, Mitbestimmung, Verantwortungsübernahme, Arbeitsbelastung und der Anerkennung von Expertise. Ein intersektionaler Ansatz analysiert Macht- und Ausschlussmechanismen dabei nicht entlang einzelner Diskriminierungskategorien wie Rassismus, Sexismus, Klassismus oder Ableismus, sondern nimmt deren Zusammenwirken in den Blick. Dadurch wird sichtbar, dass Ausschlussprozesse gegenüber mehrfach marginalisierten Menschen stets entlang mehrerer Differenzlinien organisiert sind.

Die Autor\*innengruppe Aikins et al. (2020, S. 9ff.) plädiert nicht ohne Grund für die Erhebung intersektionaler Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten, da insbesondere über Sexismus und Geschlecht hinausgehende Machtverhältnisse und Ausschlussmechanismen in deutschen Kulturinstitutionen nicht ausreichend erhoben und analysiert wurden und sich damit der intersektionalen Handlungsperspektive entziehen. Dies gilt nach den Autor\*innen insbesondere für rassistische Diskriminierungen.

Eine verpasste Chance, denn für demokratische Teamprozesse im Kulturbereich zeigt sich so, dass Ausschlüsse nicht ausschließlich in formalen Strukturen verankert sind, sondern sich ebenso in alltäglichen Arbeitsroutinen, Kommunikationsformen und informellen Entscheidungswegen reproduzieren. Wer spricht in Meetings? Wessen Beiträge werden aufgegriffen oder übergangen? Wer übernimmt zusätzliche emotionale oder pädagogische Arbeit, etwa im Umgang mit diskriminierenden Situationen? Und wer gilt als kompetent, neutral oder führungsfähig? Ein intersektionaler Ansatz ermöglicht es, diese Dynamiken systematisch zu analysieren und an den strukturellen Rahmenbedingungen anzusetzen. In diesem Sinne dient Intersektionalität als praxisnahes Analyseinstrument, um Bedarfe differenziert zu erfassen und darauf aufbauend gezielte Maßnahmen für demokratischere und machtkritische Teamprozesse zu entwickeln.

Die Wirksamkeit intersektionaler Analysen setzt zwingend voraus, dass die in den vorhergehenden Abschnitten (1) und (2) benannten Aspekte konsequent zusammen gedacht werden. Eine intersektionale Praxis, die Rassismus, Machtverhältnisse und deren strukturelle Wirkweisen ausblendet oder lediglich randständig behandelt, entkräftet den analytischen Anspruch des Konzepts. In solchen Verkürzungen wird Intersektionalität ihrer machtkritischen Substanz beraubt und läuft Gefahr, an liberale Gleichstellungslogiken und bestehende Status-quo-Interessen angepasst zu werden, anstatt bestehende Ausschluss- und Machtverhältnisse grundlegend in Frage zu stellen.

## **(K)Ein Fahrplan: Demokratische Teamstrukturen als machtkritische Praxis**

Gerne würde ich diesen Text mit einem Patentrezept oder einem klar umrissenen Fahrplan abschließen, den Teams unmittelbar nutzen können, um ihre demokratische Praxis um machtkritische Perspektiven zu erweitern. Aus meiner eigenen Beratungspraxis weiß ich jedoch, dass ein solcher Anspruch der Komplexität organisationaler Realität nicht gerecht wird. Demokratische, machtkritische Entwicklungsprozesse erfordern in der Regel eine längerfristige Auseinandersetzung auf individueller, institutioneller sowie kulturell-normativer Ebene. Teams bringen unterschiedliche Ausgangslagen und Voraussetzungen mit und Beratungsprozesse bewegen sich stets im Spannungsfeld von hoher Komplexität und gleichzeitiger Spezifität.

Dennoch lässt sich eine grobe Orientierung für einen ersten, entscheidenden Schritt formulieren: die bewusste Entscheidung für einen machtkritischen Prozess, der mehrfach marginalisierten Menschen jenseits der bürgerlich-weißen<sup>15</sup> Mittelschicht gleichwertige Partizipation, Sichtbarkeit und die Möglichkeit zur eigenen Positionierung im Kulturbetrieb eröffnet.

Aus dieser Perspektive lassen sich für den Anfang drei zentrale Handlungsfelder benennen:

1. **Räume für Selbstreflexion und Machtkritik schaffen:** Demokratische Teams benötigen Räume, in denen normativ gesetzte Strukturen hinterfragt werden können. Dazu gehört die ehrliche Auseinandersetzung mit eigenen Machtverhältnissen, Privilegien, Vorurteilen und Ausschlüssen sowie die Bereitschaft, daraus konkrete Veränderungsprozesse abzuleiten.
2. **Verantwortung übernehmen:** Gleichstellungsbedarfe, die außerhalb gesellschaftlicher Normen liegen, müssen erkannt, benannt und angenommen werden. Demokratische Praxis bedeutet zudem, ansprechbar zu sein für von Diskriminierung betroffene Personen im Team. Dies schließt die individuelle Verantwortung zur Auseinandersetzung mit Diskriminierung genauso mit ein wie die perspektivische Institutionalisierung von Anlaufstellen oder Vertrauenspersonen für Diskriminierungserfahrungen.
3. **Strukturen nachhaltig verändern:** Vielfalt, Rassismuskritik und Diskriminierungssensibilität dürfen nicht auf der Ebene von Haltungen oder Einzelmaßnahmen verbleiben, sondern müssen verbindlich in Strukturen und Leitlinien von Teams und Organisationen verankert werden. Dazu zählen der Abbau informeller Machtstrukturen sowie eine bewusste Umverteilung von Verantwortung und Ressourcen, anhand dessen vielfältige Perspektiven nicht nur repräsentiert, sondern tatsächlich strukturell wirksam eingebunden sind.

Demokratische Teamstrukturen sind damit weniger ein erreichter Zustand als vielmehr eine kontinuierliche Praxis. Eine Praxis, die Verantwortung übernimmt für den Abbau von Ausschlüssen und für die Erweiterung von Teilhabe, damit der ‚große Tisch der Gesellschaft‘ tatsächlich für mehr Menschen zugänglich wird und nicht nur symbolisch erweitert bleibt. Nicht zuletzt – so schreiben Aikins et al. – hängt die machtkritisch-demokratische „Öffnung des Kulturbetriebs vor allem von der Fähigkeit der Kulturinstitutionen [ab,] ihren Blick selbstkritisch nach innen zu richten und die eigene Arbeitsweise und Programmatik zu hinterfragen“ (Aikins et al. 2022, S. 3).

Fußnoten:

<sup>1</sup> Lamroubal, Souad (2025). Die Demokratie der anderen. Was der Kampf um Zugehörigkeit mit uns macht. Bonn: J.H.W. Dietz Verlag.

<sup>2</sup> Webseite der Diversity Arts Culture: <https://diversity-arts-culture.berlin/>

<sup>3</sup> Diese Studie hat das Team „Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership“ von Citizens For Europe für Diversity Arts Culture durchgeführt:

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung und Citizens For Europe (CFE) (Hrsg.) (2019). Vielfalt in Kultureinrichtungen – VINK. Ein Ergebnisbericht von Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership für Diversity Arts Culture. URL: <https://diversity-arts-culture.berlin/sites/default/files/2021-06/vinkergebnisberichtkurzfassung.pdf> (letzter Zugriff: 27.1.2026).

<sup>4</sup>Be\_hinderung: Payk, K. (2019): Hä, was heißt denn be\_hindert? URL: [https://missy-magazine.de/blog/2019/03/12/hae-was-bedeutet-be\\_hindert/](https://missy-magazine.de/blog/2019/03/12/hae-was-bedeutet-be_hindert/) (letzter Zugriff: 30.1.2026).

<sup>5</sup>Bundeszentrale für politische Bildung (2025). Das Grundgesetz intersektional gelesen. URL: <https://www.migrationsrat.de/neues-heft-der-bpb-das-grundgesetz-intersektional-gelesen/> (letzter Zugriff: 27.1.2026).

<sup>6</sup>„Sozialpolitische Entwicklungen der letzten Jahrhunderte“ meinen in diesem Kontext koloniale Bestrebungen westlicher Imperialmächte, zu denen auch das deutsche Kaiserreich gehörte. Zu den Auswirkungen dessen und den (post-/neo-)kolonialen Kontinuitäten und Verflechtungen Deutschlands bis heute gibt es hier Informationen: <https://decolonize-berlin.de/de/home> (letzter Zugriff: 27.1.2026).

<sup>7</sup>Hall, S. (2019 [1992]). The West and the Rest: Discourse and Power. In: Essential Essays Vol. 2 Identity and Diaspora. Duke University Press, S. 145.

<sup>8</sup>Norm: Zur Norm gehören *weiße*, christlich sozialisierte, heterosexuelle Cis-Männer ohne sichtbare Be\_hinderung, die der bürgerlichen Mittelschicht angehören.

<sup>9</sup>Apraku, J. (2022). Kluft und Liebe. Eden Books.

<sup>10</sup>Czollek, L. C. et al. (2019). Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Beltz Verlag.

<sup>11</sup>Kelly, N. (2021). Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen. Atrium Verlag.

<sup>12</sup>Diversity Arts Culture (2020). Wir hatten da ein Projekt... Diversität strukturell denken. URL: <https://diversity-arts-culture.berlin/sites/default/files/2021-02/wir-hatten-da-ein-projektdigitalespdf.pdf> (letzter Zugriff: 27.1.2026).

<sup>13</sup>Crenshaw, K. (1989). Das Zusammenwirken von *Race* und Gender ins Zentrum rücken. Eine Schwarze feministische Kritik des Antidiskriminierungsdogmas, der feministischen Theorie und antirassistischer Politiken. In: Kelly, N. (2022). Schwarzer Feminismus. Münster: Unrast Verlag.

<sup>14</sup>Zum historischen Entstehungskontext von Intersektionalität in Schwarzer feministischer Bewegungsgeschichte haben Kolleg\*innen bereits ausführlicher geschrieben. Ich verweise an dieser Stelle auf:

Gretschel, F. M. (2025). Warum wir ein machtkritisches Verständnis von Intersektionalität brauchen. URL: <https://magazin.hiv/magazin/intersektionalitaet-machtkritisch/> (letzter Zugriff: 26.1.2026).

Kurz, E. (2022). Intersektionalität in feministischer Praxis. Differenzkonzepte und ihre Umsetzung in feministischen Gruppen. Bielefeld: transcript Verlag.

Zaman, N. (k.A.). Die Entstehungsgeschichte der Intersektionalität. UR: <https://www.ost-klick.de/entstehungsgeschichte-der-intersektionalitaet/> (letzter Zugriff: 26.1.2026).

<sup>15</sup>*weiß*: *weiß* meint eine soziale und historische Konstruktion, die durch das klein Schreiben und die Kursivierung als scheinbar neutrale Norm dekonstruiert wird. Der Begriff beschreibt kein biologisches Merkmal oder eine Hautfarbe, sondern benennt rassistische Strukturen, die eng mit dem europäischen Kolonialismus und seiner Ideologie der *weißen* Vorherrschaft verknüpft sind. Vgl. URL: <https://www.kunsthalle-karlsruhe.de/revisionen/glossar/schwarz-und-weiss-als-soziale-konstruktionen/> (letzter Zugriff: 30.1.2026).