

Sprechen über Diversität: Ein Beitrag zum ideologiekritischen Umgang mit Diversity-Strategien in ästhetisch bildenden Institutionen

von **Susanne Naumann**

Erscheinungsjahr: 2025

Peer Reviewed

Stichwörter:

Diversität | Didaktische Normativität | Ethik | Ideologiekritik

Abstract

In Folge fortschreitender gesellschaftlicher Diversifizierung entwickeln Institutionen Strategien zum Umgang mit „Diversität“ und „Bildungsgerechtigkeit“. Das Sprechen über „Diversität“ eröffnet im Kontext institutioneller (ästhetischer) Bildung zwei Bedeutungshorizonte: Einerseits beschreibt „Diversität“ die empirische Vielfalt von Phänomenen, andererseits verweist der Begriff auf bildungs- und hochschulpolitische Intentionen sowie ethische Prämissen. Letztere manifestieren sich in institutionellen Programmen, Fördermaßnahmen und Selbstverpflichtungen mit dem Ziel, Diskriminierung abzubauen, soziale Barrieren zu überwinden und kulturelle Gleichberechtigung zu fördern.

Schulen und Hochschulen stehen damit nicht nur vor strukturellen Herausforderungen, sondern auch im inhaltlichen Diskurs. Das „Ja zur Vielfalt“ führt in ein didaktisches Normativitätsdilemma: Welche Lehrangebote entsprechen politischen, welche pädagogischen Prämissen? Wer erhält Zugang zu welchen Bildungsangeboten – und wer bleibt ausgeschlossen?

In der ästhetischen Bildung verschärft sich diese Problematik durch die zentralen Gegenstände „Kunst“, „Musik“ und „Kultur“, die stets mit Fragen nach Bedeutung und Bewertung sowie normativitätskritischen Perspektiven verknüpft sind. Die anerkannte Gleichwertigkeit von Kulturen und die Vielfalt kultureller Ausdrucksformen erfordern im Kontext institutioneller (ästhetischer) Bildung eine legitimierte und begründete Auswahl von Lehrinhalten.

Der Beitrag kritisiert die Vernachlässigung inhaltlicher Auseinandersetzungen zugunsten struktureller Maßnahmen und die ideologische Verzerrung ethischer Anliegen. In Anlehnung an Michel Foucaults Unterscheidung von *Diskurs* und *Disziplin* werden Bedeutungsebenen des Diversitätsdiskurses analysiert und Perspektiven für machtsensible, ideologiekritische und selbstreflexive Aushandlungsprozesse für die institutionelle ästhetische Bildung eröffnet.

Einleitung

Diversität und Bildungsgerechtigkeit – diese Schlagworte prägen die aktuellen bildungs- und kulturpolitischen Diskurse und beeinflussen wirkmächtig die Auseinandersetzungen in bildenden Institutionen. Obgleich der Ausgangspunkt der folgenden Betrachtung in der Beobachtung kommunikativer und strategischer Umgangsweisen mit Diversität in Musikhochschulen – insbesondere der Musikpädagogik – gründet, können die Überlegungen auch auf andere Bildungsstätten übertragen werden. Allgemeinbildende Schulen, technische Hochschulen und Universitäten berufen sich in vergleichbarer Weise auf einen gesellschaftlichen Bildungsauftrag. Sie beherbergen ebenso mehrere Fachdisziplinen, sind hierarchisch organisiert und unterstellen sich institutionell erwirkten und gesellschaftlich legitimierten Grundordnungen und Werten. Diese gesellschaftliche und bildungspolitische Legitimation verpflichtet bildende Institutionen, alle Entscheidungen, die das Lehrangebot sowie den Zugang dazu betreffen, in Bezug auf diesen Auftrag zu begründen und zu verantworten.

Diversität – der Bedeutungshorizont des Begriffes wandelt sich und kann in der Musikpädagogik auf eine längere Geschichte verweisen. Galt seit den späten 1970er Jahren die Erschließung vielfältiger ästhetischer Erfahrungen sowie die Konfrontation mit Neuem und Fremdem als Grundlage (Meyer-Denkman 1972, Nykrin 1978), rückte ab den 1990er Jahren verstärkt die Vielfältigkeit des musikalischen Tuns und Erlebens ins Zentrum (Rolle 1999, Wallbaum 1998). Aktuelle Lehrpläne und Fachanforderungen betonen die zunehmende Diversität kultureller Kontexte und fordern bildende Orientierung sowie Auseinandersetzung mit musikalischer Vielfalt (z.B. Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen). Neuere musikpädagogische Studien (Blanchard 2019, Hepp 2021, Naumann 2023) untersuchen, inwiefern ethnozentrische oder tradierte didaktische Normativitäten den diversen musikalischen Ausprägungen und ihren Adressat*innen gerecht werden (können) – oder eben nicht. Während sich *Diversität* zunächst eher auf die Vielfalt musikalischer Artefakte und ihrer Kontexte bezog, verschiebt sich die Perspektive zunehmend hin zur *Diversität* der Adressat*innen – und damit auch auf die ungleichen Voraussetzungen, unter denen Menschen Zugang zu kultureller, ästhetischer und musikalischer Bildung haben.

Der Begriff „*Diversität*“ eröffnet zwei differente Bedeutungsdimensionen. Dient er einerseits zur empirischen Feststellung und Beschreibung des phänomenal Verschiedenen, problematisiert er andererseits strukturelle Defizite, die eine gerechte Verteilung von Ressourcen, die Zugänglichkeit zu Bildungsangeboten oder Teilhabe erschweren. In diesem Verständnis artikuliert „*Diversität*“ bildungspolitische Interessen und ethische Prämissen, die den Abbau von Diskriminierung und sozialen Barrieren intendieren. „*Diversität*“ fungiert in dieser Perspektive als präskriptives Konzept im Rahmen strategischer Gleichstellungsmaßnahmen in (ästhetisch) bildenden Institutionen.

Institutionelles Sprechen über „Diversität“ differenziert jedoch die hier aufgezeigten Dimensionen des Begriffes oftmals nicht (vgl. Diversity-Strategien der Musikhochschulen Hamburg, Lübeck, Detmold, Karlsruhe, siehe Online-Quellen/Literatur). Die zweideutige Verwendung der Terminologie vernebelt dann *potenziell* die Intention im Umgang mit Vielfalt: Sollen Lerninhalte angeboten oder Projekte durchgeführt werden, weil sie historisch, kulturell oder künstlerisch bedeutsam sind oder weil sie kulturelle Öffnung, Diversifizierung – oder mehr Gerechtigkeit – versprechen? Der Unbestimmtheit der Terminologie folgt die Uneindeutigkeit der Begründungen für jene normativen Entscheidungen, die getroffen werden müssen, um Lehrangebote im Curriculum zu verankern, die Zugänglichkeit zu diesen regeln zu können und die dafür notwendigen Ressourcen entsprechend zu verteilen.

Verstärkt wird die Problematik der Normativität didaktischer Entscheidungen in ästhetisch bildenden Institutionen. Ihre zentralen Anliegen – die Vermittlung von „Kunst“, „Musik“ oder „Kultur“ – sind genuin mit Diskursen um Wertung, Deutung und Normativitätskritik verknüpft. Die Vielfalt der ästhetischen und künstlerischen Ausdrucks- und Erscheinungsweisen, die Freiheit und Mannigfaltigkeit der Bedeutungen kann in diesen Diskursen als Voraussetzung gelten.

Wenn Diversität inhaltlich ins Offene und Unbegrenzte entfaltet werden soll und diese Öffnung mit dem ethischen Imperativ der Gleichbehandlung oder Entmarginalisierung bestimmter Gruppen verknüpft wird, dann kann es passieren, dass eine bildungspolitische Geste den demokratischen Prozess der *inhaltlichen* Argumentation substituiert. Werden inhaltliche Auseinandersetzungen übersprungen oder überblendet, provoziert dies eine ideologische Verzerrung: Die Verkehrung der eigentlichen – *guten* – Absicht, normative Entscheidungen und eine gerechte Verteilung der Ressourcen im demokratischen Diskurs zu erwirken.

Die widerstreitenden Dimensionen des Begriffes „Diversität“ bilden den Ausgangspunkt der folgenden analytischen Erörterung. Sie möchte Paradoxien und ideologische Fallstricke im Umgang mit Diversität in ästhetisch bildenden Institutionen sichtbar machen und zur Diskussion über mögliche Lösungsansätze beitragen.

Die Analyse folgt Michel Foucaults Unterscheidung von *Diskurs* und *Disziplin* (Foucault 1991/2013) und nutzt diese, um zwischen beschreibenden und normativen Weisen des Sprechens über Diversität zu differenzieren – sowohl in Bezug auf inhaltliche als auch strukturelle Aspekte. Ziel ist es, Möglichkeiten und Grenzen demokratischer Aushandlungsprozesse sichtbar zu machen, in denen Beteiligte (selbst)reflexiv, machtsensibel sowie ideologiekritisch handeln können. Der Umgang mit Diversität und Normativität birgt unauflösbare Paradoxien. Gerade in dieser Widerständigkeit wird jedoch ein Potenzial vermutet, ethische Entscheidungen im Bildungsbereich demokratisch legitimieren zu können. Die Untersuchung entwickelt eine ideologiekritische *didaktische* Perspektive für normative Entscheidungen in (ästhetisch) bildenden Institutionen. Die Ausführungen suchen den Anschluss an Theorien, die vom sinnstiftenden Potenzial der Differenz ausgehen. Sie sind getragen von der ethischen Prämisse der Anerkennung aller Menschen und ihrer Kulturen und bejahen den demokratisch legitimierte Aushandlungsprozess. Damit können weder der Beitrag noch die Autorin als wertfrei oder wertneutral gelten, sondern allenfalls um die Reflexion der eigenen Befangenheit bemüht.

Diversität ≠ Diversity

Der Begriff „Diversität“ erscheint in musikpädagogischen Publikationen in beiden Bedeutungsdimensionen oftmals zugleich. Die Feststellung gesellschaftlicher und kultureller Diversifizierung ist mit der Artikulation ethischer und bildungspolitischer Prämissen – der Intention, sowohl den Menschen als auch ihren Musiken *gerecht* zu werden – undifferenziert verwoben (vgl. Knigge/Mautner-Obst 2013, Blanchard 2019). Der Ausdruck „Diversität“ kann daher als theoretisch eher unbelastet – oder auch „unterbestimmt“ – betrachtet werden (Walgenbach 2021:46).

Seit den 1990er Jahren, vor allem durch den Diskurs in der Sozialen Arbeit, tritt zunehmend der Terminus *Diversity* hinzu, der sich seitdem in verschiedenen Teildisziplinen der Erziehungswissenschaft, wie z.B. der Interkulturellen Bildung, der Berufspädagogik, der Hochschulbildung oder auch der Elementarpädagogik ausbreitet (vgl. Walgenbach 2021:43).

Als Schlüsselbegriff in *Diversity*-Strategien, Managementkonzepten oder Gleichstellungsorganisationen bildet *Diversity* im präskriptiven Sinne ein „zentrales Paradigma der Aushandlung um demokratische Gleichheit“ (Riede 2023). In dieser Perspektive ist *Diversity* ein progressiver, auch pädagogischer und moralischer Begriff, der darauf zielt, gesellschaftliche Ungleichheit sichtbar zu machen und zu verändern. Die dabei herangezogenen Kategorien, wie z.B. Alter, Herkunft, Fähigkeiten oder sexuelle Orientierung, sind funktional mit der Kritik an Bewertungen, Zuschreibungen, Marginalisierungen und Machtverhältnissen verbunden. Inhaltliche Dimensionen – etwa konkrete Musiken, Bedeutungen oder emotionale Beweggründe – treten in Bezug auf die Struktur- und Kategorienebene des politischen Diskurses meist in den Hintergrund. Im „Zeitalter der Diversität“ (Riede 2023, mit Verweis auf Vertovec 2012) übernimmt *Diversity* die Funktion eines Symbolbegriffs für soziale Abweichung von Gleichheit.

Der Begriff „Diversität“ eignet sich hingegen aufgrund seiner bislang indifferenten Verwendung für analytische oder reflexive Darstellungen, da er keine genuine bildungspolitische Verknüpfung aufweist und auch keiner spezifischen Analyseperspektive oder pädagogischen Konzeption zuzuordnen ist. Im Folgenden wird daher der Begriff „Diversität“ für deskriptives Sprechen und *Diversity* für präskriptives bzw. normatives Sprechen im institutionellen Kontext verwendet. Es lassen sich drei unterschiedliche – präskriptive – Perspektiven des institutionellen Umgangs mit *Diversity* aufzeigen:

1. *Betriebswirtschaftliche Diversity-Management-Konzepte* zielen auf die Förderung der Potenziale ihrer Zielgruppen. Sie gehen von einer Leistungssteigerung durch Kombination unterschiedlicher Fähigkeiten aus. Pädagogische Institutionen weisen eine ökonomische Profitlogik jedoch in der Regel zurück (Walgenbach 2021:43).
2. *Machtkritische Perspektiven* betonen Anerkennung und Wertschätzung des Verschiedenen und kritisieren gesellschaftliche Strukturen, in denen soziale Identitäten und Zugehörigkeiten über den Zugang zu Ressourcen entscheiden (Walgenbach 2021:43). Machtkritische Strategien verfolgen ebenso wie Management-Konzepte die Förderung von Partizipation, den Abbau von Diskriminierung und hinterfragen gesellschaftliche und institutionsinterne Vorstellungen von Norm und Abweichung (Walgenbach 2021:44).
3. *Nicht-performative oder de-thematisierende Perspektiven* (Riede 2023) beschreiben dagegen *Diversity*-Rhetoriken, die vorrangig der Imagepflege dienen. In Form von „Feigenblattpolitik“ oder

„Greenwashing“ wird Vielfalt thematisiert, um bestehende Ungleichheiten zu entpolitisieren oder zu verdecken (vgl. auch Ahmed 2012; Berrey 2015; Lentin / Titley 2008).

Diversity-Strategien, wie z.B. Gleichstellungskommissionen, Antidiskriminierungsorgane, institutionelle Proklamationen sind in vielen bildenden Institutionen strukturell verankert und werden als bewusste Gestaltungsaufgabe wahrgenommen. Sie zielen auf die Anerkennung inhaltlicher Verschiedenheit und nehmen zugleich kritisch Strukturen in den Blick, durch die diese sichtbar wird – mit je spezifischen Konsequenzen für Individuum und Gemeinschaft. Dabei folgt das Sprechen über *Diversity* der Paradoxie: „von Verschiedenheit [zu] sprechen, um Gleichheit zu erzielen“ (Toepfer 2023:239).

Diskursives und disziplinäres Sprechen über *Diversity* im institutionellen Kontext

Das Sprechen über „Diversität“ oder *Diversity* artikuliert sich in Diskursen. Ein „Diskurs“ umfasst nach Michel Foucault alle Aussagen eines Wissenssystems (Foucault 1991:11, Ruoff 2013:100). Diskurse sind paradoxe Gebilde, denn sie entstehen einerseits im unerschöpflichen Raum sprachlicher Möglichkeiten, sind jedoch andererseits auf Regelsysteme angewiesen, die sprachlichen Wildwuchs oder *Un*-Sinn verhindern sollen. Diskursregeln determinieren die Zugehörigkeit von Aussagen zum Diskurs oder deren Ausgrenzung. Diskurse enthalten alle denkbaren Aussagen des jeweiligen Diskursraumes: Rede, Gegenrede und Widerrede. Diskurse wirken performativ und erzeugen machtvolle Handlungsräume in Abgrenzung zu anderen Diskursen (Foucault 1991).

Bildende Institutionen können daher als Diskursräume bezeichnet werden. In ihnen sind, so sie demokratisch verfasst sind, grundsätzlich alle deskriptiven und präskriptiven Aussagen zur Vielfalt zugelassen, die im Sinne der demokratischen Grundordnung legitimiert sind. Unter dem Dach der Institution existieren wiederum fachspezifische Diskursräume: In Schulen etwa die Fächer Deutsch, Mathematik, Sport; an Musikhochschulen Musikpädagogik, Musiktherapie oder künstlerische Studiengänge. In allen Diskursen kann sowohl über *Diversity* gesprochen als auch inhaltliche Diversität thematisiert werden.

Diese fachspezifischen Diskurse sind zusätzlich durch einen *disziplinären* Charakter geprägt. Disziplinen unterstellen ihre Diskurse bestimmten Prämissen oder Prinzipien, die ihre Existenz und Funktionsfähigkeit sicherstellen und ihre Leistungsfähigkeit steigern sollen. Eine Disziplin bewertet dahingehend die *Eignung* der Aussagen für ihr System. Sie unternimmt das Notwendige, um die Arbeitsweisen und Tätigkeiten im System zu kontrollieren und seine „positive Ökonomie“ zu steigern (Foucault 1991:22). Disziplinen agieren im eigenen Interesse und sie tun dies, ohne kritische Distanz zu diesem disziplinären Interesse einzunehmen und ohne die Legitimität des Eigenen grundsätzlich zu hinterfragen. Das Streben nach Anerkennung, Verwirklichung oder auch Leistungsfähigkeit ist disziplinären Diskursen genuin eingeschrieben.

Es lassen sich nun Diskurse unterscheiden, in denen beschreibend (deskriptiv) oder wertend (präskriptiv, normativ) gesprochen wird – und Diskurse, die darüber hinaus durch disziplinäre Prämissen und Interessen geprägt sind. *Diversity*-Strategien artikulieren sich – wie andere Fachdisziplinen auch – auf zweifache Weise: diskursiv und disziplinär. Sie agieren in Bezug auf ihre eigene Disziplinarität – wie alle anderen Disziplinen auch – weder „gerecht“ noch „ungerecht“, sondern funktional im Rahmen ihrer institutionellen Beauftragung und Legitimität. *Diversity*-Strategien vertreten die *Diversity*-Ziele als eigene disziplinäre

Perspektive.

Ein Blick auf *Diversity*-Strategien ausgewählter Musikhochschulen (vgl. Diversity-Strategien der Musikhochschulen Hamburg, Lübeck, Detmold, Karlsruhe, siehe Online-Quellen/Literatur) erlaubt eine deskriptive Kategorisierung von Maßnahmen im Umgang mit Diversität:

1. finanzielle Förderung von Studierenden und Projekten in unterrepräsentierten Kategorien;
2. Bekenntnisse zu *Diversity*-Haltungen;
3. Strategien zur Bestandsaufnahme, Bedarfsanalyse und zur Entwicklung handlungsleitender Prämissen.

Den Konzepten gemein ist der Fokus auf strukturelle Bedingungen und Probleme im Umgang mit Diversität. Offen bleibt jedoch, ob auch eine inhaltliche Sphäre von Diversität bedacht oder problematisiert wird – oder ob sich das Sprechen letztlich auf Strukturen bezieht, die eine Diversifizierung inhaltlicher Angebote und Zugänglichkeit ermöglichen sollen. Was – oder wer – ist eigentlich mit *Diversität* gemeint? Sind es Lehrende, Studierende, Angebote, die divers sind – oder es werden sollen? *Warum* ist Diversität relevant – und für wen? Welcher Logik folgen die Konzepte: Leistungssteigerung oder ästhetische Vielfalt als Lernanlass? Werden Grenzen benannt, die eigentlich überwunden werden sollen? Auffällig ist die Identifikation von Ungleichheit als defizitärer Struktur – ohne auszuführen, worin dieses Defizit inhaltlich und strukturell konkret besteht, welche Konsequenzen gezogen und welche institutionellen Folgen – für *alle* Mitglieder – dann erwartet werden können und müssen. Es werden Belohnungssysteme etabliert – gewissermaßen „ungerechte“ Maßnahmen –, die Ungerechtigkeit kompensieren und Anreize setzen sollen, bestimmte Diskursräume auszuweiten. Zugleich formulieren die institutionellen Erklärungen den Anspruch, individuelle Bedürfnisse und Fähigkeiten als Grundlage des gemeinschaftlichen Miteinanders zu berücksichtigen. Dies provoziert die Frage, ob ein solcher Anspruch nicht möglicherweise zu kurz greift und sogar ein Lippenbekenntnis bleiben *muss*, um das Interesse der Gemeinschaft nicht den Interessen der Individuen zu unterwerfen – und damit die Existenz der Institution in Frage zu stellen. Es existieren offenkundig Widersprüche zwischen individuellen Interessen und denen der Systeme, in denen Individuen agieren: die Summe der Interessen der Individuen kann nicht gleichgesetzt werden mit den Interessen und Bedarfen der Institution. So könnte es beispielsweise im Interesse einer Institution liegen, leistungsorientiert und wirtschaftlich autark zu funktionieren – ihre Mitglieder aber das Bedürfnis nach Erholungspausen bzw. finanziellem Ausgleich für ihren Einsatz haben: widerstreitende Bedürfnisse, die im System aufeinander abgestimmt und ausgehandelt werden müssen.

Was ist konkret gemeint mit Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Zugänglichkeit – angesichts formaler Zugangskriterien an Kunst- und Musikhochschulen? Wie sähe ein gerechter Idealzustand aus – und welche Konsequenzen hätte er für die Mitglieder der Institution? Was bedeutet der Satz: „Diversität soll gelingen“ – und woran lässt sich das Gelingen messen (vgl. *Diversity*-Management-Konzept der HfMT Hamburg 2024:12)? Offen bleibt in allen Konzepten, wie die strukturellen Grenzen der Diskurse und Disziplinen ausgehandelt werden können: Wem soll Diskurs-Raum zugesprochen, wem dadurch entzogen werden?

Diversity-Management-Strategien agieren legitimiert von der Institution und wirken funktional für die Aushandlungsprozesse zwischen den institutionellen Fachbereichen und deren spezifischen Interessen. Sie etablieren dabei einen eigenen Raum präskriptiven – normativen – Sprechens, der im produktiven Sinne machtvoll ist und im Gefüge der Institution Raum beansprucht.

Daraus ergeben sich zwei Thesen:

1. *Diversity*-Diskurse erheben einen disziplinären Machtanspruch. Sie benötigen den Diskursraum, um einen öffentlichen Diskurs über Gerechtigkeit zu eröffnen.
2. Als problematisch erweisen sich Strategien, die den Anspruch artikulieren, „gerecht“ zu *sein*, ohne ihre normativen Prämissen zu reflektieren und im Diskurs auszuhandeln.

Es wird daher als notwendig erachtet, institutionelle *Diversity*-Konzepte einem ideologiekritischen Blick zu unterziehen, um demokratische Legitimationsprozesse und inhaltliche Auseinandersetzungen zu ermöglichen. Nur so lässt sich verhindern, dass Diversitätsmaßnahmen selbst Ausschlüsse produzieren – oder sich bestehende Machtverhältnisse durch moralische Immunisierung stabilisieren.

Macht ≠ Gerechtigkeit. Zur Notwendigkeit einer ideologiekritischen Perspektive auf *Diversity*-Konzepte in bildenden Institutionen

Nach Foucault ist der *Diskurs* konstitutiv mit „Macht“ verbunden. Während „Macht“ für Foucault noch in den 1960er Jahren ein Ausdruck eines absolutistischen Herrschaftsprinzips darstellt, verändert sich sein Verständnis von „Macht“ im Laufe der Entwicklung seiner Philosophie. „Macht“ gewinnt als zunächst wertneutrales diskursives Prinzip einen produktiven Charakter. *Diskursmacht* beschreibt in diesem Sinne ein produktives Kraftfeld, in dem sprachliche Ereignisse Sinn und Wirklichkeit hervorbringen. Disziplinen artikulieren *diskursiv* ihr prinzipielles Eigeninteresse an der inhaltlichen Ausweitung und strukturellen Stabilisierung dieser Macht.

In Musikhochschulen wird beispielsweise die Disziplin *Orchestermusik* Angebote sichern wollen, die ihrer fachlichen Logik entsprechen, um ihren Studierenden einen bestmöglichen Abschluss in dieser Disziplin zu ermöglichen. Kochkurse oder Seminare zum Maschinenbau würden in diesem disziplinären Diskursraum vielleicht als bereichernd, aber wahrscheinlich als diskursfremd erachtet werden. Disziplinen „kämpfen“ um Diskursraum und die als notwendig erachteten Handlungsspielräume. *Macht* bedeutet hier nicht undemokratische oder absolutistische Steuerung, sondern ist die Bedingung für eine Handlungsfähigkeit in Verantwortung – ein Machtvakuum würde diese gefährden.

Die Frage, wie eine sinnvolle Regulierung der disziplinären Diskursräume und somit auch eine gerechte Verteilung von Ressourcen bewirkt werden kann, führt zwei unterschiedliche, sich jedoch bedingende Fragestellungen in einen Widerstreit:

1. Eine (ästhetisch) bildende Institution stellt selbst eine Disziplin dar. Sie formiert sich unter der Prämisse der eigenen Existenz und einem Interesse an der Steigerung ihrer Leistungsfähigkeit: *Welche Strukturen dienen der Verwirklichung und Stärkung der Institution?*
2. Strukturen bezeichnen Diskursgrenzen, innerhalb derer die Diskursmacht – das inhaltliche Sprechen und das Sprechen über Inhalte – erzeugt wird: *Welchen Inhalten innerhalb der Disziplinen soll mittels Strukturen Raum zu- oder abgesprochen werden?*

Sollen mehr Violinist*innen oder Musiktherapeut*innen ausgebildet werden? Werden Lehrangebote zur Musik des 15. Jahrhunderts bevorzugt oder zu Hip-Hop, japanischer Volksmusik oder Stimmwissenschaften? All diese Inhalte – und ihre Vertreter*innen – ringen um Sichtbarkeit und Wirkungsraum. Jede Disziplin

benötigt Diskursraum – seine Inanspruchnahme ist Teil der Eigenverantwortung. *Diversity*-Management-Strategien zielen auf den Abbau von Diskriminierung, die Sicherung allgemeiner Zugänglichkeit zu den Diskursen sowie die inhaltliche Diversifizierung von Lehre und Studium. Sie wollen die Gleichwertigkeit kultureller Manifestationen sichtbar machen. Es bleibt jedoch zu klären, wie strukturelle Gerechtigkeit und inhaltliche Gleichwertigkeit tatsächlich bewirkt werden können – diskursiv im Sprechen über Diversität und disziplinar durch legitimes Reglement der Diskursmacht der *Diversity*-Strategien.

Diskursive und disziplinäre Gerechtigkeit

Die Komplexität der Frage nach Gerechtigkeit verdeutlicht Amartya Sen an einem Beispiel (Sen 2020:41):

Anna, Bob und Carla streiten um den Besitz der Flöte. Anna kann als Einzige Flöte spielen, Bob ist arm und besitzt keine anderen Spielzeuge, Carla hat die Flöte selbst gebaut. Alle Argumente werden von allen anerkannt – doch wem steht der Besitz zu? Es lassen sich verschiedene Szenarien plausibel rechtfertigen: utilitaristisch für Anna, als einzige Nutzerin, egalitär für Bob im Sinne des Ressourcenausgleichs oder leistungsbezogen für Carla, die Ressourcen und Arbeit investiert hat.

Das Beispiel zeigt: Für eine universelle Gerechtigkeit bräuchte es einen gemeinsamen Bezugsrahmen, der von partikularen Interessen unabhängig ist.

Mit dem Verweis auf das Theorem von Kenneth Arrow zeigt Sen zudem auf, dass die Idee einer universellen Gerechtigkeit Fiktion bleiben *muss*, da mathematisch nachgewiesen werden könne, dass „kein Verfahren gesellschaftlicher Entscheidung, das [...] als rational und demokratisch zu beschreiben wäre, alle Bedingungen gleichzeitig erfüllen kann, die von sozialen Entscheidungen eine vernünftige Sensibilität für die Wünsche der Mitglieder einer Gesellschaft verlangen [...]“ (Sen 2020:120).

Für die diskursive Aushandlung bezüglich der Verteilung von Ressourcen und Diskursraum muss demzufolge ein unparteiischer Diskurs eröffnet werden, der zunächst den Bezugsrahmen aushandelt und klärt, was Gerechtigkeit *für alle* bedeutet und welche strukturellen Konsequenzen folgen müssen. Dieser Gerechtigkeitsdiskurs muss sich eines disziplinären Charakters enthalten, um für die Gemeinschaft der institutionellen Disziplinen funktional wirken zu können. Eine einzelne Disziplin kann keine institutionelle Gerechtigkeit erzeugen. Sie könnte allenfalls einen *Meta-Diskurs* aller Disziplinen eröffnen – sofern sie ihre eigenen disziplinären Interessen reflexiv ausklammert. Das Dilemma der Disziplin *Diversity* liegt in ihrer Doppelfunktion: einerseits als inhaltliches Sprechen und andererseits in ihrer strukturellen Funktion für die Institution. Ihre Unparteilichkeit ist fraglich und damit auch jene potenziell strukturverändernden Entscheidungen, die über Einführung oder Abbau von Lehrangeboten befinden. *Alle* Lehrangebote der Institution sind – der *Diversity*-Prämisse folgend – grundsätzlich als gleichwertig zu betrachten. Inhaltliche Bevorzugungen oder Benachteiligungen *ohne außerdisciplinären Aushandlungsprozess* wären demzufolge illegitim. Disziplinäre Befangenheit lässt sich exemplarisch am inzwischen rückläufig verwendeten Ausdruck „Frauenbeauftragte“ zeigen: Ein disziplinär auf *Frauen* fokussierter Diskurs nimmt nicht übergreifend eine Gerechtigkeit für alle Geschlechter in den Blick. Auch Quotenregelungen sind inhaltlich ungerecht, wengleich strukturell möglicherweise (noch) notwendig, da sich Kulturen durch Praxen reproduzieren und Veränderungen ein gezieltes Reglement der Diskursmacht erfordern. Es wäre somit aussichtslos, die

Diskursmacht Einzelner oder ausgewählter Gruppen vergrößern oder einschränken und *gleichzeitig gerecht sein zu wollen*. Solche Maßnahmen können Ungerechtigkeit zeitweise verringern, erreichen aber keine nachhaltige oder universelle Gerechtigkeit. Im Bemühen um eine handlungsfähige Diskursmacht droht – so die These dieses Artikels – eine ideologische Verzerrung der *Diversity*-Strategien, wenn Prämissen gesetzt und unparteiische Meta-Diskurse übersprungen werden, die diese legitimieren könnten.

Das Ideologieproblem von Diversity-Strategien

Terry Eagleton konstatiert treffend: Ideologie sei „wie Mundgeruch immer das, was andere haben“ (Eagleton 2000:8).

Ideologie bezeichnet ein System von Wertvorstellungen und gesellschaftlichen Anschauungen, die von Gruppeninteressen getragen werden und aus denen Verhaltensnormen, Denkmuster und Wertungen abgeleitet werden (Jaeggi 2017:102-102). Der Begriff kann deskriptiv das Weltbild einer Gruppe beschreiben oder – meist kritisch konnotiert – ein „geschlossenes System von Überzeugungen“ bezeichnen, dem „handlungsleitende Kraft zukommt und dem bescheinigt wird, die soziale Wirklichkeit – insbesondere Herrschaftsverhältnisse und gesellschaftliche Konflikte – zu verschleiern“ (Jaeggi 2017:101). Ideologien sind keine einfachen Täuschungsmanöver oder kollektive Illusionen, sondern komplexe Systeme universalistischer Glaubenssätze, deren Ideen gesellschaftlich *eigentlich* bejaht werden können. Darin liegt das Potenzial ideologischer Verblendung. Nach Rahel Jaeggi artikulieren Ideologien ein „falsches Bewusstsein“ und täuschen über soziale Realität hinweg (Jaeggi 2017:105). Das pervertierende Potenzial liegt jedoch bereits in der utopischen Kraft der Ideen: Aus kollektiven Hoffnungen entsteht der Glaube, diese Ideen bewirkten das Gute für alle. Wenn sich dieses „Etwas-für-gut-halten“ der kritischen Reflexivität „möglicherweise-nicht-für-alle“ entzieht, verkehrt sich die gute Absicht ins Gegenteil. Die Gesellschaft wird zum Werkzeug des Ideensystems und entmachtet sich selbst. Menschen werden dann mit Immanuel Kant ihrer Würde als Zweck *an sich* beraubt und als Mittel übergeordneter Zwecke unterminiert (vgl. Kant 2005:80). Sie verlieren ihre Entscheidungs- und Handlungsfreiheit bezüglich des Wertesystems, das sie *eigentlich* anerkennen. Das ideologische System der ehemaligen DDR kann dies beispielhaft verdeutlichen: So konnten die Ideen von Gleichheit, Solidarität und sozialer Gerechtigkeit von den Bürger*innen der damaligen Gesellschaft sicherlich grundlegend geteilt werden. Die sozialistische Ideologie setzte die Idee, dass diese von allen gewollt sei, jedoch als Prämisse, die nicht mehr hinterfragt werden konnte. Das Abweisen von Kritik an dieser Prämisse, die Verfolgung Andersdenkender legitimierte sich durch die *Prämisse des gesellschaftlichen Konsenses* – systemerhaltend – selbst. Der Wille des Volkes wurde auf diese perfide Weise dem „Willen des Volkes“ unterworfen. Ebenso könnte die Idee von der westlichen „Ideologiefreiheit“ als Ideologie wirken: Der Glaube, westliche Demokratien seien für alle Menschen gut, friedlich und moralisch erhaben, birgt in gleicher Weise ideologisches Potenzial. Dementsprechend könnte auch der Idee, dass Diversifizierung und Diversity-Strategien zu macht- und gendersensiblen Umgang und zur Gleichheit des Verschiedenen führen, in ähnlicher Weise ideologische Verführungskraft unterstellt werden: Immer dann, wenn der selbstreflexive oder auch ideologiekritische Blick zu kurz greift oder durch unkritische Voraus-Setzung der Idee ein ergebnisoffener, widerstreitender und konfliktbereiter Diskurs über die Idee ausbleibt.

Paradoxa und Konfliktpotenziale im Sprechen über *Diversity*

Wenn in guter Absicht Ungutes geschieht und etwas gut Gemeintes sich eben nicht für alle als gut erweist, kann das Sprechen und Handeln in paradoxen Zirkeln gefangen sein, die das Gute – ideologisch – in sein Gegenteil verkehrt. Im Folgenden sollen Paradoxien und Dilemmata im Sprechen über *Diversity* herausgestellt werden, die im Kontext ästhetisch bildender Institutionen dieses Konfliktpotenzial in sich tragen.

Das demokratische Paradox

Paradox ist, wenn etwas zugleich seine Bedingung und sein Effekt ist (Wimmer 2006:71). Das „Demokratische Paradox“ (Mouffe 2015) zeigt: Was erreicht werden soll – ein ideologiekritischer, offener Diskurs gegen Diskriminierung – ist zugleich seine Voraussetzung. Demokratische Systeme sind paradox und potenziell ideologiegefährdet, weil ihre Prämisse, das Bekenntnis zur demokratischen Grundordnung, selbst nicht zur Disposition gestellt wird. *Diversity*-Management-Strategien entfalten ideologisches Potenzial, wenn *vorausgesetzt* wird, sie *seien* demokratisch und daher für alle verbindlich und gut. Obwohl alle Institutsmitglieder Wertschätzung, Anerkennung von Vielfalt und gerechte Teilhabe grundsätzlich bejahen würden, findet möglicherweise kein Diskurs statt, der eine Diskussion dieser Überzeugungen und ihrer Grundlegungen ermöglicht. *Diversity*-Strategien basieren oftmals auf der Annahme, ihre Prämissen seien bereits Konsens. Um Strukturveränderungen in Institutionen zu erwirken, ist es unstrittig notwendig, von *Etwas* auszugehen, d.h. Prämissen zu setzen, die die disziplinären Intentionen artikulieren und regulieren. Zugleich gefährdet es den demokratischen Aushandlungsprozess, wenn diese *Voraus-Setzungen* nicht *als solche* reflektiert werden und grundsätzlich zur Disposition stehen. An dieser Stelle möchte ich für einen bewussten und reflexiven Umgang mit dem demokratischen Paradox plädieren und das aus meiner Sicht kategorisch notwendige Bekenntnis zu Grundgesetz und Rechtstaatlichkeit davon unterscheiden und deutlich betonen.

Das Normativitätsparadox

Das Sprechen über *Diversity* problematisiert Kategorien (z.B. Alter, Geschlecht, Behinderung), denen Marginalisierung oder Hegemonie zugeschrieben werden. Während deskriptives Sprechen nur klärt, worüber gesprochen wird, kann sich präskriptives Sprechen der Normativität nicht entziehen – es ordnet kategoriale Zuschreibungen in vorausgesetzte Wertesysteme ein. Die Kategorien, die präskriptiv gebildet werden, um deren defizitäre Positionierung sichtbar zu machen, werden durch ihren Gebrauch zugleich manifestiert. Es ist paradox, Kategorien zu bilden, um sie unkenntlich zu machen. Zwei Beispiele sollen diesen Zusammenhang illustrieren: Es sei das Anliegen beschrieben, Musik von Komponistinnen sichtbarer und hörbarer zu machen und dafür gezielt Veranstaltungen anzubieten. Es erklingt Musik, *weil* die Komponistinnen Frauen sind. Abgesehen davon, dass das Anliegen durchaus berechtigt scheint, denn aus strukturellen und historischen Gründen würde diese Musik vergessen werden und niemandes Ohr oder Notenregal erreichen, entsteht eine paradoxe Situation. Offenkundig wird diese, wenn man sich ein Konzert vorstellte, was „männlichen Komponisten“ gewidmet wäre. Wieviel Aufmerksamkeit würde sich auf die Wahrnehmung der Kategorie des „Männlichen“ richten und wie frei wäre das Ohr, sich einzig dem musikalisch-künstlerischen Inhalt zu widmen? Auch in der Absicht, Lehrangebote inhaltlich zu

diversifizieren, lassen sich normative Paradoxa erkennen und kaum vermeiden: Soll ein Lehrangebot implementiert werden, *weil* man es einer Subkultur zuschreibt, der bisher zu wenig Raum im „hochkulturellen Kontext“ einer Hochschule zugebilligt wurde, dann erscheint das Lehrangebot stigmatisiert als „marginalisierte Subkultur“ und ihre potenzielle inhaltliche, ästhetische oder auch künstlerische Bedeutung gerät aus dem Blick bzw. kann übersehen, überhört – oder eben marginalisiert – werden. Das Lehrangebot entzieht sich in Berufung auf ein als problematisch qualifiziertes Strukturmoment potenziell der inhaltlichen Auseinandersetzung, die aber notwendig wäre, um die Erweiterung des Diskursraums im Kontext der institutionellen Disziplinen zu rechtfertigen. Wird die normative Voraussetzung der präskriptiven Kategorienbildung nicht hinreichend reflektiert, manifestieren sich einerseits Zuschreibungen und aktivieren sich andererseits ideologische Fallstricke.

Das Struktur-Inhalt-Paradox

Diversity-Strategien gehen von struktureller Ungleichheit aus und beanspruchen funktional, auf Disziplingrenzen Einfluss zu nehmen und inhaltliche Diversifizierung voranzutreiben. Strukturentscheidungen bleiben ohne inhaltlichen Diskurs leer – inhaltlicher Diskurs kann ohne strukturellen Raum nicht stattfinden. Welche Entscheidung macht den Anfang?

Diversity-Strategien treten für eine zukünftig gerechtere Welt ein, für ein Miteinander der gegenseitigen Anerkennung unterschiedlicher Wertvorstellungen. Sie wirken für ihre Institution und ihre Mitglieder daher pädagogisch, denn sie entwickeln normative Prämissen dafür, was für wen warum richtig und gut ist. Damit übernehmen sie auch eine advokatorische Verantwortung für die „didaktische“ Legitimation ihrer Entscheidungen (vgl. Brumlik 2017, Prengel 2022). Es obliegt ihnen, Strukturen zu schaffen, in denen wertoffene Diskurse ermöglicht werden, die frei von disziplinären Interessen die inhaltlichen Dimensionen bewerten und die konkreten Folgen der „Gleichheit“ *für alle* Disziplinen betrachten. Amartya Sens Flöten-Beispiel zeigt: Ungleichheit, Gleichheit und Gerechtigkeit können in verschiedensten Bezugsrahmen diskutiert werden.

So kann auf struktureller Ebene dafür gesorgt werden, dass Eignungsprüfungen Barrieren abbauen, z.B. für körperlich beeinträchtigte Personen oder Menschen, die aufgrund ihrer finanziellen Ressourcen zuvor keinen Zugang zu studienvorbereitenden Kursen haben konnten. Diese Entscheidungen ersparen nicht die inhaltliche Auseinandersetzung bezüglich der Kriterien für künstlerische, musikalische oder pädagogische Eignung. Es sollte unter demokratischer Prämisse möglich sein, sich *für* Strukturen auszusprechen, die gleichberechtigte Zugänglichkeit fördern – und zugleich, aus inhaltlichen Gründen beispielsweise *gegen* die Einführung eines Seminars zu Bushido oder Bach zu argumentieren. Ein demokratischer Diskurs kann nur innerhalb von Strukturen stattfinden, die einen inhaltlich offenen, ideologiekritischen Aushandlungsprozess ermöglichen.

Impulse für strukturbewusstes, machtsensibles und ideologiekritisches Sprechen über *Diversity*

Bewusstsein für Strukturen und Inhalte

Die pädagogische Normativität von *Diversity*-Strategien braucht unparteiische Aushandlungsmechanismen, um strukturelle und inhaltliche „didaktische“ Entscheidungen für die Mitglieder und Akteur*innen der Institution legitimieren zu können. Strukturelle und inhaltliche Aspekte sind nicht gegenseitig austauschbar, sondern bedingen einander. Die Frage: „Warum soll ein Lehrangebot unterbreitet werden?“, ist eine inhaltliche Frage. Wohingegen: „für wen, durch wen?“ sich auf strukturell disziplinäre Grenzziehungen beziehen kann. Inhaltliche Diversifizierung unter der Prämisse grundlegender Wertgleichheit kultureller Manifestationen stärkt die Diskursivität aller Disziplinen. Inhaltliche Argumentation ermöglicht die substantielle Ausweitung oder begründete Einschränkung von Diskursräumen: auf diese Weise lassen sich strukturelle Veränderungen im *Diversity*-Diskurs begründen. Im Bewusstsein der Unterscheidung zwischen Inhalt und Struktur entstehen differente Aushandlungsprozesse:

1. Deskriptives und präskriptives Sprechen über Inhalte: Diskurse, die sich auf Werturteile und Bedeutungen beziehen.
2. Deskriptives und präskriptives Sprechen über Strukturen: Diskurse, die sich auf Machträume und Diskursgrenzen beziehen.

Deskriptives Sprechen über Inhalte

Es gibt keine kausale Verbindung zwischen phänomenal als verschieden beschreibbaren (Bildungs-)Inhalten und irgendeiner Theorie oder Referenz für (Bildungs-)Gerechtigkeit. Inhalte sind nicht ungerecht. Die grundlegende Verschiedenheit von Menschen und Musiken, die sich zeigt, ist beschreibbar – ohne dass eine Bildungsrelevanz spezifischer Inhalte ableitbar wäre. Was für wen ein Bildungsinhalt ist, gehört zum präskriptiven Sprechen.

Präskriptives Sprechen über Inhalte

Diversity-Strategien wirken pädagogisch-normativ, daher muss präskriptives *Diversity*-Sprechen an gerechtfertigte Begründungen geknüpft werden (Lehmann-Wermser 2016:16). Legitimation geschieht durch Verweis auf übergeordnete Instanzen, die für das zu Legitimierende Geltung erlangen. Fachliche Disziplinen können sich beispielsweise auf ausgewählte – allgemein anerkannte – Bildungstheorien oder Autor*innen berufen, um ihre inhaltlichen Angebote zu rechtfertigen (Kaiser 2018:40-42). Die Entscheidung über den Bildungswert und Bildungsgehalt eines Lerngegenstands ist unabhängig von der Diversität Lernender zu sehen. Die Zugänglichkeit zu diesen Inhalten (Ressourcen, Voraussetzungen) ist ein struktureller bzw. methodischer Aspekt, jedoch keine inhaltliche Fragestellung. Angesichts deskriptiv festgestellter sozialer oder kultureller Diversität ist die Entscheidung zur Diversifizierung von Inhalten keinesfalls eine logische und nicht zwingend eine geeignete pädagogische Maßnahme für bessere Zugänglichkeit, Verständlichkeit oder Passung.

Deskriptives Sprechen über Strukturen

Strukturen zu beschreiben, bedeutet das Sprechen über Diskursgrenzen und Kategorien, die z.B. unterschiedliche Lehrangebote aufzeigen oder Studierende spezifischen Fachbereichen und Veranstaltungen zuordnen. Eine Kategorienbildung im deskriptiven Sinne erlaubt Unterscheidungen zu orientierenden und analytischen Zwecken und ermöglicht eine differenziertere Darstellung von Realität.

Kategorien haben die Aufgabe, Elemente zu in- oder zu exkludieren. Auf diese Weise ordnen und vereinfachen sie die Wirklichkeit. So existieren beispielsweise unterschiedliche Kategorien von In- und Exklusionen, die hier exemplarisch aufgezeigt werden – ohne zu werten oder einen ethischen Imperativ zu artikulieren.

Beispiel Ex-/Inklusions-Matrix:

	Inklusion	Exklusion
deskriptiv	Die Begriffe „Schüler*innen“ oder „Student*innen“ beschreiben alle Lernenden in einem bestimmten Lehr-Lern-Setting.	Organisationsformen, wie z.B. Blasorchester, Männerchor, oder Bigband, die sich auf die deskriptive Zuordnung / Kategorisierung ihrer Mitglieder berufen, organisieren Ausschlüsse im Sinne ihrer Existenz.
präskriptiv - normativ	Eine Auswahl von Bewerber*innen wird nach Qualitätskriterien zugelassen; Kunst wird nach Kriterien kuratiert.	Eine Bewerbung wird nach Kriterien abgewiesen oder ein Exposé nicht angenommen.

Präskriptives Sprechen über Strukturen

Sollensaussagen zu Diskursgrenzen müssen ebenfalls institutionell legitimiert werden – von einem Standpunkt außerhalb der betroffenen Disziplinen. Dieser Meta-Diskurs erarbeitet den Bezugsrahmen für disziplinäre Anwendung: Welche Zugangs-Kriterien, welche Bedingungen und Voraussetzungen sollen *für alle* gelten? In dieser Darlegung soll eine Vorstellung von Gerechtigkeit angelegt werden, die von der Unabhängigkeit disziplinärer Interessen ausgeht und davon, dass inhaltliche Argumente notwendig sind, um strukturelle Entscheidungen begründen zu können. Die Disziplin *Politik* sollte daher ihre inhaltlichen Argumente in den Aushandlungsprozess im Kontext von gesellschaftlicher Diversität ebenso einbringen wie andere Disziplinen. Auf diese Weise entstünde keine Widerständigkeit zwischen politischen Strukturinteressen und disziplinären Inhaltsinteressen, auch keine Vereinnahmung von inhaltlichen Argumenten durch politische Strukturprämissen: Es sind unterschiedliche Diskurse und ihr Widerstreit kann keines der disziplinären Ziele erreichen.

Machtbewusstsein

Wesentlich für sinnstiftendes, ideologiekritisches *Diversity*-Sprechen ist ein sensibler Umgang mit Diskursmacht – auch der eigenen. Jedes Sprechen im institutionellen Kontext artikuliert die Diskursmacht

der jeweiligen Disziplin – ohne sie wäre jede Disziplin ohnmächtig. Für die Vergewisserung der eigenen Disziplin ist die Diskursgrenze des Anderen entscheidend und die Anerkennung des*der Anderen bedeutsam. Das Interesse an Gerechtigkeit kann aus einem Ohnmachtsgefühl heraus leicht mit dem Interesse verwechselt werden, den eigenen Diskursraum hörbarer bzw. sichtbarer zu machen (Neimann 2023). Ein Kennzeichen dafür könnte die Diskursstruktur sein, die sich um Strukturveränderungen bemüht. Wird *für alle* Parteien oder aber „nur“ disziplinar gedacht? Wird Diskursraum aus prinzipiellen oder strukturellen Gründen gefordert? Gibt es inhaltliche Argumente?

Bewusstsein für ideologisches Potenzial und Ideologiekritik

Sätze wie „ich diskriminiere niemanden“ oder „ich arbeite transparent“ spiegeln die einäugige, einfältige Hälfte einer beidseitigen Beziehung. Sich-für-gut-halten verweist auf eine machtförmige Ausblendung der Beziehung zwischen den Parteien: Solche Aussagen können nicht wahr sein, denn sie sind disziplinar und ignorieren ihre Befangenheit. Ideologiekritik entlarvt Muster und tradierte Glaubenssätze, die jene verzerrenden Widersprüche zwischen Ideensystem und erlebter Wirklichkeit produzieren. Sie erzeugt keine eigene Gerechtigkeitstheorie oder Maßstäbe für ein gutes Leben, sondern sie richtet sich auf Umstände, die bestimmte Machtverhältnisse als naturgegeben erscheinen lassen.

„Sind Ideologien das Mittel, mit dem die herrschenden Verhältnisse die ‚Köpfe der Massen ergreifen und dadurch zur ‚materiellen Gewalt werden‘, so enthüllt Ideologiekritik die Umstände, die es der Herrschaft erlauben, sich durchzusetzen.“ (Jaeggi 2009, S. 269)

Jaeggi beschreibt mit Ricoeur Ideologiekritik als „Hermeneutik des Verdachts“. Was eine Interessengruppe als gut und richtig befindet, kann aus anderer Perspektive als falsch und unangemessen beurteilt werden: Beide Urteile können argumentativ logisch strukturiert sein. Legitime disziplinäre Interessen und Bedarfe reiben im Diskurs um Gerechtigkeit aneinander und ringen um Raum und Anerkennung. Dies einzubeziehen, gehört zum Sprechen über *Diversity* dazu: Die notwendige inhaltlich-normative Positionierung erfordert zugleich eine Reflexivität, die die Möglichkeit des eigenen Irrtums oder ideologischer Befangenheit einbindet. So lassen sich verschiedene Bedürfnisse bezüglich disziplinärer Handlungs- und Entscheidungsfreiheit aushandeln, zu denen – immer beidseitig – auch die Vermeidung von Unfreiheit und Ohnmacht gehört. Die Paradoxa der disziplinären Normativität sind nicht auflösbar – die paradoxe Unaufgelöstheit kann aber ein Indiz dafür sein, dass Wertvorstellungen nicht ideologisch verklärt oder verabsolutiert werden, sondern die Offenheit des Diskurses fortbesteht (Naumann 2023). Dies kann gelingen, wenn in präskriptiven Räumen auch Raum für deskriptive Entfaltung entsteht und *reflexive Positionierung* zu diversen Wertzuschreibungen möglich wird.

Deshalb erscheint die Frage „Warum wollen wir mehr Diversität?“ keinesfalls redundant, denn in jedem institutionellen Gefüge wirken andere Traditionen und Wertzuschreibungen. Dies ist ein Plädoyer für einen offenen und mutigen Diskurs, *diverse* Entwicklungen entgegen struktureller oder ideologisch-politischer Bedingungen inhaltlich auszuhandeln. Die Diversität der Lehrangebote, ihre diversen Adressat*innen und all die unterschiedlichen Menschen und ihre Diskurse, die für ästhetisch bildende Institutionen eintreten – sie stiften die Substanz ästhetischer Bildung und ihre inkommensurablen Bedeutungen.

Verwendete Literatur

- Ahmed, Sara (2012):** On being included. Racism and diversity in institutional life. Durham, London: Duke University Press.
- Blanchard, Oliver (2019):** Hegemonie im Musikunterricht. Die Befremdung der eigenen Kultur als Bedingung für den verständigen Umgang mit kultureller Diversität. Münster: Waxmann.
- Berrey, Ellen (2015):** The enigma of diversity. The language of race and the limits of racial justice. Chicago: University of Chicago Press.
- Brumlik, Micha (2017):** Advokatorische Ethik. Zur Legitimation pädagogischer Eingriffe. Hamburg: Europäische Verlagsanstalt.
- Dankwa, Serena O. / Filep, Sarah-Mee / Klingovsky, Ulla / Pfruender, Georges (Hg.) (2021):** Bildung. Macht. Diversität. Critical Diversity Literacy im Hochschulraum. Bielefeld: transcript.
- Eagleton, Terry (2000):** Ideologie. Stuttgart: Metzler.
- Eichener, Volker (2023):** Demokratie. Porträt einer Staatsform der Freiheit und Gleichheit. Entwicklung – Merkmale – Zukunft. Wiesbaden: Marix.
- Foucault, Michel (1991):** Die Ordnung der Diskurse. Frankfurt a.M.: Fischer.
- Foucault, Michel (2013):** Die Hauptwerke. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Gather-Thurler, Monika (2006):** Editorial. Diversitätsmanagement in Theorie und Praxis. In: Journal für Schulentwicklung 2:4–6.
- Hepp, Rico (2021):** Entsubjektivierung. Zur Praxistheoretischen Relevanz ästhetischer Erfahrung im Musikunterricht. Münster: Waxmann.
- Jaeggi, Rahel / Celikates, Robin (2017):** Sozialphilosophie. Eine Einführung. München: C.H.Beck.
- Jaeggi, Rahel / Wesche, Tilo (Hg.) (2009):** Was ist Kritik? Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Jank, Werner (Hg.) (2021):** Musikdidaktik. Praxishandbuch. Berlin: Cornelsen.
- Kant, Immanuel (2005):** Grundlegung zur Metaphysik der Sitten. Stuttgart: Reclam.
- Kaiser, Hermann Josef (2018):** Legitimationen musikpädagogischen Handelns in Deutschland. In: Dartsch et al. (Hg.) (2018): Handbuch Musikpädagogik. Münster: Waxmann/UtB.
- Knigge, Jens / Mautner-Obst, Hendrikje (Hg.) (2013):** Responses to Diversity. Musikunterricht und -vermittlung im Spannungsfeld globaler und lokaler Veränderungen. Staatliche Hochschule für Musik und Darstellende Kunst: Stuttgart.
- Lehmann-Wermser, Andreas (Hg.) (2016):** Musikdidaktische Konzeptionen. Ein Studienbuch. Augsburg: Wißner.
- Lentin, Alana / Titley, Gavan (Hg.) (2008):** The politics of diversity in Europe. Straßburg: Council of Europe Publishing.
- Lyotard, Jean-François (1989):** Der Widerstreit. Übersetzt von Joseph Vogl. München: Wilhelm Fink Verlag.
- Mecheril, Paul / Plößer, Marion (2011):** Diversity und soziale Arbeit. In: Otto, Hans-Uwe / Thiersch, Hans (Hg.): Handbuch Soziale Arbeit (278–287). München: Ernst Reinhardt.
- Meyer-Denkman, Gertrud (1972):** Struktur und Praxis neuer Musik im Unterricht. Wien: Universal Edition.
- Mouffe, Chantal (2015):** Das demokratische Paradox. Wien: Turia+Kant.
- Mouk, Yascha (2022):** Das große Experiment. Wie Diversität die Demokratie bedroht und bereichert. München: Droemer.
- Naumann, Susanne (2023):** Diskurs als Spiel. Poststrukturalistische Impulse für die Musikdidaktik. Bielefeld: transcript.
- Neiman, Susan (2023):** Links ≠ Woke. München: Carl Hanser.
- Nykrin, Rudolf (1978):** Erfahrungerschließende Musikerziehung. Kassel: Bosse Verlag.
- Perko, Gudrun / Czollek, Leah Carola (Hg.) (2022):** Lehrbuch Gender, Queer und Diversity. Weinheim: Beltz Juventa.
- Prengel, Annedore (2022):** Kann es in unserer pluralen Welt ein verbindliches pädagogisches Ethos geben? In: Berndt, Constanze; Häcker, Thomas; Walm, Maik (Hg.) (2022): Ethik in pädagogischen Beziehungen. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Rawls, John (1979):** Theorie der Gerechtigkeit. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Riede, Hannah (2023):** Diversität als demokratische Intervention. Die Vermittlung von Vielfalt und egalitärer Teilhabe und ihre Kritik. In: Zeitschrift für Politikwissenschaft. Online unter: <https://link.springer.com/article/10.1007/s41358-023-00354-6> (letzter Zugriff am 11. August 2025).
- Rolle, Christian (1999):** Musikalisch-ästhetische Bildung. Über die Bedeutung ästhetischer Erfahrung für musikalische Bildungsprozesse. Kassel: Bosse.
- Ruoff, Michael (2013):** Foucault-Lexikon. Paderborn: Wilhelm Fink/UTB.
- Schach, Annika (2023):** Diversity & Inclusion in Strategie und Kommunikation. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Sen, Amartya (2020):** Die Idee der Gerechtigkeit. München: C.H.Beck.
- Stechow, Elisabeth von / Hackstein, Philipp / Müller, Kirsten / Esefeld, Marie / Klocke, Barbara (Hg.) (2019):** Inklusion im Spannungsfeld von Normalität und Diversität. Band I: Grundfragen der Bildung und Erziehung. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Toepfer, Georg (2023):** Egalitäre Logik. Zur Entwicklung der Wertschätzung des Besonderen. In: Forschung & Lehre 4:239–242.
- Toepfer, Georg (2020):** Diversität – Historische Perspektiven auf einen Schlüsselbegriff der Gegenwart. In: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 17(1). Online unter: <https://zeithistorische-forschungen.de/1-2020/5820> (letzter Zugriff

am 11. August 2025).

Vertovec, Steven (2012): "Diversity" and the social imaginary. In: European Journal of Sociology 53(3):287-312.

Walgenbach, Katharina (2021): Erziehungswissenschaftliche Perspektiven auf Vielfalt, Heterogenität, Diversity / Diversität, Intersektionalität. In: Hedderich, Ingeborg / Reppin, Jeanne / Butschi, Corinne (Hg.): Perspektiven auf Vielfalt in der frühen Kindheit. Mit Kindern Diversität erforschen. 2., durchgesehene Auflage (41-59). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Wallbaum, Christopher (1998): Mit fremden Ohren hören oder: Den Geschmack mit dem Hemd wechseln? In: Musik&Bildung, 4. S. 10-15.

Wimmer, Michael (2006): Dekonstruktion und Erziehung. Studien zum Paradoxieproblem in der Pädagogik. Bielefeld: transcript.

Online-Quellen

Diversity Management Konzept der HfMT Hamburg (2024): Online unter: https://www.hfmt-hamburg.de/fileadmin/u/intranet/dokumente/allgemein/sonstiges/HfMT_Diversity_Management_Konzept_5_2024.pdf (letzter Zugriff am 11. August 2025).

DWDS - divers (Jahr nicht angegeben): DWDS: divers. Online unter: <https://www.dwds.de/wb/etymwb/divers> (letzter Zugriff am 11. August 2025).

DWDS - Ideologie (Jahr nicht angegeben): DWDS: Ideologie. Online unter: <https://www.dwds.de/wb/Ideologie> (letzter Zugriff am 11. August 2025).

HfM Detmold - Diverse Program Fund (Jahr nicht angegeben): HfM Detmold: Diverse-Program-Fund. Online unter: <https://www.hfm-detmold.de/die-hochschule/hochschulprofil/gleichstellung/diverse-program-fund/> (letzter Zugriff am 11. August 2025).

HfM Karlsruhe - Diversity Audit (2025): HfM Karlsruhe: Erfolgreicher Abschluss der Teilnahme am Diversity Audit „Vielfalt gestalten“. Online unter: <https://hfm-karlsruhe.de/aktuelles/erfolgreicher-abschluss-der-teilnahme-am-diversity-audit-vielfalt-gestalten> (letzter Zugriff am 11. August 2025).

HMTM - Gender Diversity Award (2023): HMTM: Gender-Diversity-Award wird erstmalig ausgeschrieben. Online unter: <https://hmtm.de/gender-diversity-award-wird-erstmalig-ausgeschrieben/> (letzter Zugriff am 11. August 2025).

Lehrer-Online - Lehrpläne der Bundesländer (Jahr nicht angegeben): Lehrer-Online: Lehrpläne der Bundesländer. Online unter: <https://www.lehrer-online.de/fokusthemen/dossier/do/lehrplaene-der-bundeslaender/> (letzter Zugriff am 11. August 2025).

Melodiva - Diversität in der Musikhochschule (Jahr nicht angegeben): Melodiva: Diversität in der Musikhochschule erfordert Zeit & Energie. Online unter: <https://www.melodiva.de/reports/diversitaet-in-der-musikhochschule-erfordert-zeit-energie/> (letzter Zugriff am 11. August 2025).

MH Lübeck - Unser Inklusionsverständnis (Jahr nicht angegeben): MH Lübeck: Unser-Inklusionsverständnis. Online unter: <https://www.mh-luebeck.de/studium/inklusion/unser-inklusionsverstaendnis/> (letzter Zugriff am 11. August 2025).

Musikschulen Schleswig-Holstein - Diversity (Jahr nicht angegeben): Musikschulen Schleswig-Holstein: Diversity. Online unter: <https://musikschulen-sh.de/landesverband/diversity> (letzter Zugriff am 11. August 2025).

Zitieren

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

Susanne Naumann (2025): Sprechen über Diversität: Ein Beitrag zum ideologiekritischen Umgang mit Diversity-Strategien in ästhetisch bildenden Institutionen. In: KULTURELLE BILDUNG ONLINE:

<https://www.kubi-online.de/artikel/sprechen-ueber-diversitaet-beitrag-zum-ideologiekritischen-umgang-diversity-strategien>

(letzter Zugriff am 10.11.2025)

Veröffentlichen

Dieser Text – also ausgenommen sind Bilder, Grafiken, Audio- und Videodateien – wird (sofern nicht anders gekennzeichnet) unter Creative Commons Lizenz cc-by-nc-nd 4.0 (Namensnennung-Nicht kommerziell-Keine Bearbeitungen 4.0 International) veröffentlicht. CC-Lizenzvertrag: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.de>