

Vielfalt. Begegnung. Bildung.

Diversity-Mainstreaming in den Volkshochschulen und ihren Verbänden

Einleitung

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch Globalisierung, **Migration** und den demografischen Wandel, prägt das **Leben** in Deutschland und der gesamten Welt. Wir können **als Volkshochschulen** nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und jede und jeden befähigen, sich mit ihren bzw. seinen Kompetenzen in die Gesellschaft einzubringen. Diese Vielfalt **der Menschen** mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für **eine offene Gesellschaft**.

Dies gilt sowohl für die Arbeit der Volkshochschulen und ihrer Verbände als auch für die Arbeit von DVV International, das im Rahmen seiner Erwachsenenbildung in der Entwicklungszusammenarbeit in den unterschiedlichsten Regionen der Welt vor ähnlichen Herausforderungen steht. Die Volkshochschulen, ihre Verbände und DVV International setzen dieses Diversity-Konzept sowohl auf Ebene der pädagogischen Angebote als auch der Personal- und Organisationsentwicklung um.

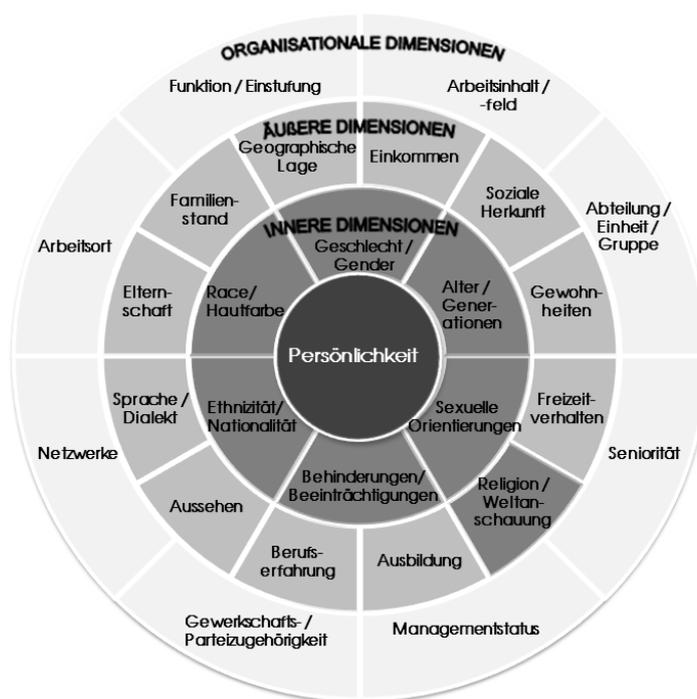
1. Selbstverständnis der Volkshochschulen

„Die Volkshochschulen sind offen für Menschen aller Schichten und Einkommensgruppen, aller Milieus und Kulturen, für Menschen mit und ohne Behinderung. Sie sind offen für Menschen mit unterschiedlichen und gegensätzlichen Auffassungen.“ (Die Volkshochschule – Bildung in öffentlicher Verantwortung)

„*Weiterbildung für alle als Prinzip und Verpflichtung*“ gehört zum Selbstverständnis der Volkshochschulen und findet den rechtlichen Rahmen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das eine Benachteiligung – auch beim Zugang zu Weiterbildung – „aufgrund von Rasse und ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität“ verbietet. Auch die Erwachsenen- bzw. Weiterbildungsgesetzgebung der Länder fordert die Einrichtungen auf, Gleichbehandlung sicherzustellen und Bildungsmaßnahmen mit einer entsprechenden Sensibilität zu planen und durchzuführen.

Die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung der Vielfalt in unserer heutigen Gesellschaft ist damit unmittelbar mit dem Selbstverständnis der Volkshochschulen verknüpft und Ziel ihres Programmangebots. Die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Ansichten ist notwendig und Teil einer gelebten Diversität in den Einrichtungen. Hierbei gilt es jedoch gesetzliche Grenzen einzuhalten. Als Organisationen sehen es Volkshochschulen als ihre Aufgabe an, Diversität in allen Bereichen zu leben: Dies gilt für Teilnehmerinnen und Teilnehmer, das planende und lehrende Personal, die Verwaltung der Volkshochschulen und selbstverständlich für alle Dozentinnen und Dozenten.

Die Volkshochschulen und ihre Angebote spiegeln die regionalen Bedarfe wieder und berücksichtigen die unterschiedlichen Dimensionen des Konzepts "Diversität":



<http://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php>

2. Diversity

Gesellschaftliche Vielfalt und der Umgang mit ihr ist eine der zentralen Herausforderungen unserer Zeit. „Diversity“ bzw. „Diversität“ ist ein Konzept der Soziologie, das zur Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und

individuellen Merkmalen benutzt wird. Klassischerweise werden folgende Kerndimensionen der Diversität von Personen betrachtet: Ethnische Zugehörigkeit/Herkunft, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Weltanschauung/Religion. Zunehmend wird aber auch „soziale Herkunft“ (bzw. sozio-ökonomische Unterschiede) als zentrale Diversity-Dimension gesehen.

Das aus der Wirtschaft stammende Konzept „Diversity-Mainstreaming“ ist ein Gesamtkonzept zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes sowie zur Förderung personaler Vielfalt in den Strukturen von Unternehmen, Organisationen und öffentlichen Verwaltungen/Einrichtungen. Es wurde entwickelt, um die menschliche Vielfalt bewusst in die Organisation zu integrieren und sie zum Vorteil aller Beteiligten für die Gesellschaft und die Organisation selbst zu nutzen. Für die Volkshochschulen und ihre Verbände steht darüber hinaus die Schaffung eines vielfältigen Lehr-/Lernumfelds im Fokus. Es geht dabei nicht um die Assimilation und Einebnung von Unterschieden, sondern um die Wertschätzung und Förderung von Diversität.

3. Umsetzung in der Volkshochschule

Diversity-Mainstreaming ist ein Querschnittsthema über alle Bereiche hinweg. Ansatzpunkte sind:

3.1 Organisation und Personal

- Sensibilität für Unterschiedlichkeit und Vielfalt (Leitbild, Verhaltensleitlinien u.a.)
- Diversity Mainstreaming als Führungsaufgabe
- Zusammenarbeit in Diversity-Teams
- Maßnahmen zur Entwicklung einer diskriminierungsfreien Organisationskultur
- Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (Genderkompetenz, Gleichstellungsinitiativen, Barrierefreiheit, Age Management, Work-Life-Balance u.a.)
- Aufbau eines Diversity-Netzwerks

3.2 Bildungsangebot

- Heterogenität in Lerngruppen berücksichtigen
- Diversität der Programminhalte sicherstellen

- Potenziale erkennen und nutzen bei Kursleitenden und Teilnehmenden

4. Verbände der Volkshochschulen und ihre Geschäftsstellen

Ebenso wie die Volkshochschulen setzen ihre Verbände und deren Geschäftsstellen Diversity-Mainstreaming sowohl in Bezug auf ihre Organisation als auch auf ihr Bildungsangebot um.

5. DVV International

Das Diversity-Konzept ist auch für die internationale Arbeit des Verbandes ein wichtiger Bestandteil. Der überwiegende Teil der von DVV International gemeinsam mit seinen Partnern durchgeführten Maßnahmen richtet sich an marginalisierte und benachteiligte Gruppen: Frauen, Ethnien, arme Menschen, Jugendliche ohne Schulbildung, Menschen mit Behinderung, Gefängnisinsassen etc., wobei die Schwerpunkte je nach Region variieren. Dies geschieht zum einen auf der ganz konkreten Ebene bei der Zielsetzung und Durchführung von Kursen, bei der Fortbildung von Multiplikator/innen oder aber auch auf der Makroebene bei der Einflussnahme im Bereich der Gesetzgebung. Ziel ist es, Elemente des Diversity-Konzeptes in die nationalen und regionalen Strategien der Auslandsarbeit von DVV International einzubringen und umzusetzen.

6. DVV Papiere

Eckpunkte für einen „Gender- und Diversityausschuss“
(Konzept der Überleitungs-AG Diversity, Stand: 16.06.2014)

GENDER GUIDELINES for Project Planning, Implementation, Monitoring & Evaluation (DVV International)

Themenpapier Zentrale Themenfelder für die Arbeit des DVV-Vorstands (2015 bis 2019)

Empfehlungen des DVV zur Verbesserung der Zugänglichkeit von VHS
(Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention)

Positionierung der Volkshochschulen im Themenfeld „Sprachliche Bildung | Kultur“

Positionierung der Volkshochschulen in der Einwanderungsgesellschaft