

## Einleitung

Diese kleine Übersicht soll sowohl die (Verbands-)Strukturen der vhs-Welt, als auch Grundlagen und Handlungsoptionen zu Diversität in der Erwachsenenbildung aufzeigen.

Es wird die englische Bezeichnung „Diversity and Inclusion“ benutzt, da das Begriffspaar auf umfassendere Konzepte hinweist als die deutsche Übersetzung. (Es bezieht sich auf die gesellschaftliche Vielfalt und die Ermöglichung von Teilhabe für alle Menschen.)

Im „Einmaleins der vhs-Welt“ wird aufgezeigt, dass jede vhs individuell ist und die Bedarfe und Bedürfnisse der Menschen vor Ort in Angebote umsetzt.

„Vielfalt an der vhs“ befasst sich mit Grundlagen zu Diversity and Inclusion sowie der Vielfalt von Betrachtungsoptionen und deren mögliche Verschränkung („Intersektionalität“).

Das Papier endet mit Ideen zu einfach umsetzbaren Schritten für mehr Vielfalt an der vhs.

# Diversity & Inclusion

**Die Strukturen der vhs-Welt  
und Schritte zu mehr  
Vielfalt an Volkshochschulen**



### Impressum

Redaktion  
Diversity-Ausschuss des  
Deutschen Volkshochschul-Verbandes e. V. (DVV)  
2024

### Herausgeber

Deutscher Volkshochschul-Verband e. V.  
Königswinterer Straße 552b  
53227 Bonn

## Einmaleins der vhs-Welt

1. Die Idee Volkshochschule (vhs) ist übergreifend. Von Aurich bis Zittau: Volkshochschulen sind überall ein zentraler Weiterbildungs-Akteur.
2. Viele vhs haben ein eigenes Leitbild. Die gemeinsame Idee ist aber immer Bildung für Alle: Für eine zukunftsfähige Gesellschaft, für die Demokratie und für den Umgang mit Vielfalt.
3. Es gibt große und kleine vhs, ländliche und städtische, vhs in Boom-Regionen und vhs in Regionen mit schwächerer Wirtschaftsstruktur und mit unterschiedlichen politischen Verhältnissen.
4. Sie unterscheiden sich in ihrer Infrastruktur (Gebäude, Anbindung), der (finanziellen) Ausstattung und nach kommunalen und landesspezifischen Vorgaben.
5. Je nach Rechtsform hat die vhs einen zuständigen politischen Ausschuss, einen (politischen) Beirat oder einen Vorstand.
6. So unterschiedliche Profile und so anspruchsvolle Aufgaben brauchen eine starke Interessensvertretung: die vhs-Landesverbände. Auch diese sind in ihrer Struktur individuell. Jedes Bundesland hat z. B. ein eigenes Erwachsenenbildungsgesetz.
7. Die Landesverbände organisieren sich im Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV) und in Bundesarbeitskreisen (BAK) zu den Programmbereichen (Sprachen, Gesundheit, etc.) sowie weiteren Schwerpunkten, z. B. Marketing. Die DVV-Satzung sieht zwei beratende Ausschüsse vor: den Organisations- und Finanzausschuss (OFA) und den Gender- und Diversity-Ausschuss.
8. Die Bundesgeschäftsstelle des DVV organisiert die bundespolitische Lobbyarbeit und länderübergreifende Vorhaben und Projekte.
9. Für das gemeinsame Auftreten und den Wiedererkennungswert gibt es ein Corporate Design und viele dazu gehörige Vorlagen.
10. Mit der vhs.cloud gibt es eine gemeinsame Lern- und Vernetzungs-Plattform (→ [www.vhs.cloud](http://www.vhs.cloud)) und mit dem vhs-Kursfinder können Interessierte gezielt nach vhs-Angeboten suchen (→ [www.volkshochschule.de/kursfinder.php](http://www.volkshochschule.de/kursfinder.php)).

## Vielfalt an der vhs

- Diversity & Inclusion sind komplexe Themengebiete, die sich ständig weiterentwickeln und das voraussetzen, was vhs verspricht: „Bildung für alle“ und „lebenslanges Lernen“ (der Organisation und der Mitarbeiter\*innen).
- Diese Organisationsentwicklung braucht Zeit und Raum.
- Leitungspersonen sind Schlüsselfiguren für die Umsetzung jeglicher Diversitätsprozesse.
- Programm, Personal und Prozesse müssen bei einer Öffnung und Erweiterung um Vielfaltsaspekte bedacht werden.
- Überdenken Sie (vermeintliche) Gegensätze wie Stadt-Land, Ost-West, etc. Die Inhalte (sollten) verbinden!
- Es gibt bereits viele kostenfreie Materialien, auch direkt aus der vhs-Praxis u. a. vom Diversity-Ausschuss – zu finden auf → [www.volkshochschule.de](http://www.volkshochschule.de).

### Wichtig

Vermeintlich homogene Gruppen sind in sich divers, was die Diversity-and-Inclusion-Arbeit verkompliziert und keine einfachen oder allgemeinen Lösungen ermöglicht. Zum Beispiel sind nicht alle Behinderungen sofort erkennbar.

## Differenzkategorien

Unterscheidungsmerkmale im Bereich Diversity & Inclusion werden auch als Differenzkategorien bezeichnet. Diese werden in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Grundgesetz und Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verwendet, finden jedoch Ergänzungen aus der Praxis, u. a. der Charta der Vielfalt. Die Differenzkategorien sind:

- Lebensalter
- Behinderung
- Ethnie/Herkunft/Nationalität
- sexuelle Orientierung
- Geschlechtsidentität
- Religion/Glaube
- Hautfarbe/Rassifizierung
- Bildungshintergrund
- Einkommen/Vermögen/Klassenzuschreibung
- Körper/Aussehen

Es können mehrere Differenzkategorien auf dieselbe Person zutreffen. Diese Überschneidung wird „Intersektionalität“ genannt (nach der Juristin Kimberlé Crenshaw).

## Schritt für Schritt zu ...

Ein Umfeld, in dem respektvoll und achtsam über Vielfaltsmerkmale und Diskriminierung gesprochen werden kann, verbessert die Arbeits- und Lernatmosphäre. Eine solche diversitätsorientierte Organisationsentwicklung wirkt vielleicht zunächst wie eine Mammutaufgabe.

Aber nur Mut: Vieles ist bereits vorhanden oder kann mit geringem Überzeugungsanfang und wenig Ressourcen erreicht werden – Schritt für Schritt!

### Das Wichtigste zuerst

Seien Sie bei allem authentisch und machen Sie nur die Dinge, die Sie wirklich meinen und umsetzen können!

Wie steht es um Ihre Öffentlichkeitsarbeit? Wer ist abgebildet? Wer fühlt sich angesprochen?

Verstehen alle das Programm? Verwenden Sie im Zweifel auch mal Einfache/Leichte Sprache oder z. B. Türkisch, Englisch, etc.

„Bildung für alle“ geht besonders gut durch „Bildung von allen“: Diversifizieren Sie Ihr Personal. Suchen Sie z. B. gezielt nach Honorar\*innen, die neue Themen und neue Personengruppen in die vhs bringen.

Sie können Kolleg\*innen und Kursleitungen, die unterrepräsentiert sind, empowern. Wertschätzen Sie z. B. Mehrsprachigkeit, internationale Familiengeschichten, sexuelle Vielfalt.

Ist immer nur die Rede von Weihnachten und Ostern oder sind auch andere Traditionen/Gedenk- und Feiertage sichtbar?

Auf Ihrem Namensschild könnten Sie zeigen, welche Sprachen Sie sprechen. Und vielleicht haben Sie ja Lust, eine weitere Sprache zu lernen?

Gendergerechte Sprache zu verwenden ist anfangs ungewohnt, aber gar nicht so schwer! Und: Es gibt auch Möglichkeiten, die ohne Sonderzeichen auskommen.

Mit einem Regenbogen-Aufkleber o. ä. am vhs-Eingang oder in Ihrem Büro, signalisieren Sie Offenheit für die queere Community.

Sie und Ihr Team könnten an Veranstaltungen zu Diversitätsthemen teilnehmen, z. B. am monatlichen Jour Fixe Diversität in der vhs.cloud.

## ... mehr Vielfalt an der vhs

Raus aus dem Büro: Netzwerken Sie in Ihrem Umfeld, im Kreis der Kooperationspartner\*innen, sprechen Sie mit Teilnehmer\*innen, mit Menschen auf dem Marktplatz. Wer sind diese Menschen und welche Lebensrealitäten haben sie?

Weitere Kooperationen mit Interessensvertretungen von unterrepräsentierten Gruppen oder Institutionen, die weitere Diversitätskompetenzen mitbringen, werden Ihren Blick weiten.

Nutzen Sie solche Kooperationen, um Schulungen für Ihr Team durchzuführen.

### Sie wollen noch mehr Infos?

Podcasts, Dokumentationen, Filme oder Serien zu Diversity-Themen können Sie auf Ihrem Weg unterstützen.

Und werden Sie gerne Mitglied der Netzwerkgruppe „Netzwerk Diversität“ auf vhs.cloud, die der Diversity-Ausschuss initiiert hat.

## Links zur Vielfalt



Diversität im DVV

→ [www.volkshochschule.de/bildungspolitik/diversitaet/index.php](http://www.volkshochschule.de/bildungspolitik/diversitaet/index.php)



Podcast des DVV zu

gesellschaftlichem Zusammenhalt

→ <https://radikalquerdurchdacht.podigee.io/>



vhs.cloud

das Netzwerk der Volkshochschulen

→ [www.vhs.cloud](http://www.vhs.cloud)