

# Diversität in der allgemeinen Weiterbildung am Beispiel der vhs Leipzig

ROBERT REISSNER

Der vorliegende Beitrag skizziert den Entwicklungsprozess der Volkshochschule Leipzig zu einer diversitätssensiblen Einrichtung der Erwachsenenbildung. Er zeigt die Komplexität in der Umsetzung im Kontext der Bildungsstrategien auf Landes- und Bundesebene sowie auf lokaler Ebene auf. Er diskutiert dabei die Herausforderungen und Chancen, Bildung für alle anzubieten, und betont die kontinuierliche Entwicklung, die diesen Prozess begleitet. Auf Bundesebene sind Grundsätze und Leitlinien des Deutschen Volkshochschul-Verbands (DVV) sowie dessen Diversityausschuss von Bedeutung. Auf Landesebene wird die Rolle des Sächsischen Volkshochschulverbands und dessen Fokus auf Inklusion beleuchtet. Lokal betrachtet die vhs Leipzig ihre Entwicklungskonzeption im Kontext der Stadtentwicklung und setzt sich mit Diversität als Organisationsprinzip auseinander.

## 1. Diversität im Kontext von Landes- und Bundesstrategie

SVEB (Hrsg.): Education  
Permanente EP 2024-1,  
Schweizerische Fachzeit-  
schrift für Weiterbildung,  
www.ep-web.ch

*«Die Volkshochschulen sind offen für Menschen aller sozialen Schichten und Einkommensgruppen, aller Milieus und Kulturen, für Menschen mit und ohne Behinderung. Sie sind offen für Menschen mit unterschiedlichen und gegensätzlichen Auffassungen.»*

DEUTSCHER VOLKSHOCHSCHUL-VERBAND E.V., 2021, S. 2



Die sowohl bundesweit als auch vor Ort niedergeschriebene Zielformulierung, Bildung für alle anzubieten (vgl. Deutscher Volkshochschul-Verband e.V., o.D. c; Volkshochschule Leipzig, o.D.), ist unter Diversitätsgesichtspunkten ein Unterfangen bzw. ein Prozess, der vermutlich nie vollkommen abgeschlossen sein kann bzw. in seiner Umsetzung sich kontinuierlich veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen unterworfen ist. Unter der Prämisse, die Verschiedenheit bzw. Individualität von Menschen zu berücksichtigen, Diversität folglich als gegeben anzuerkennen, müssten Diversitätsdimensionen in ihrer Gänze Berücksichtigung finden, um Bildung für alle anzubieten. Dies ist für einzelne Institutionen vor Ort ressourcentechnisch nicht leistbar. Als Folge nähert(e) sich beispielsweise die vhs Leipzig den einzelnen Dimensionen mittels einer Priorisierung in einem Prozess an, um selbst gesetzte Etapenziele über beschriebene Massnahmen in einer Entwicklungskonzeption (siehe Kap. 2.1) zu erreichen. Bundesweit erarbeitete Diversitätsstrategien und der Diversityausschuss des Deutschen Volkshochschul-Verbandes e.V. (DVV) sollen dabei in der grundsätzlichen Rahmung, Kontextualisierung und Sichtbarmachung des Themas helfen. Ähnliches gilt für die Landesverbände, hier z.B. den Sächsischen Volkshochschulverband, und darin gegründete Arbeitskreise, die u.a. mittels Fortbildungsveranstaltungen, Vernetzung und Beratung die Umsetzung vor Ort unterstützen sollen.

Grundlage dafür ist das allgemein formulierte Selbstverständnis der Volkshochschulen, «Bildung für alle» anzubieten. Es ist gleichzeitig das grundlegende Organisationsprinzip, das es in Bildungsangeboten umzusetzen gilt. Juristisch ist es durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gestützt und daraus abgeleitet. Das Sächsische Inklusionsgesetz (vgl. Sächsische Staatskanzlei, 2019) verbietet Diskriminierung aufgrund von Behinderung, Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Identität.

Die Volkshochschule Leipzig als Amt der Stadt Leipzig unterliegt folglich den benannten gesetzlichen Vorschriften. In Relation zum DVV ist sie als eigenständige Einrichtung anzusehen, die jedoch eng mit diesem zusammenarbeitet. Für die Arbeit vor Ort an Volkshochschulen gilt es stets, beide Perspektiven und politischen Ebenen mitzudenken.

### 1.1 Bundesebene: Leitbild und Diversityausschuss

Der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) ist der Bundesverband der Volkshochschulen in Deutschland. Er fördert die Zusammenarbeit und den fachlichen Austausch der Mitglieder, entwickelt Grundsätze und Leitlinien, fördert die Qualität der erwachsenenpädagogischen Arbeit und der internationalen Zusammenarbeit.

Im Sinne des Leitspruches der Volkshochschularbeit, Bildung für alle, plädiert der DVV dafür, dass Erwachsenenbildung nur erfolgreich sein kann, indem sie «Diversität erkennt [...] [und jede Person befähigt], sich mit eigenen Kompetenzen in die Gesellschaft einzubringen» (Deutscher Volkshochschul-Verband e.V., o.D. b). Dafür hat der DVV seit 2015 einen Gender- und Diversityausschuss (im Folgenden «Diversityausschuss» genannt), der die Volkshochschullandschaft diverser gestalten soll. Der Ausschuss hat ein Diversity-Konzept (vgl. Diversityausschuss des DVV e.V., o.D.) entwickelt und veröffentlicht, das Volkshochschulen zur Verfügung steht. Das Konzept zeigt Ansatzpunkte und Möglichkeiten auf, wie Diversität als Querschnittsthema an Volkshochschulen bereichsübergreifend angegangen werden kann. Zugleich verknüpft es die Bedeutung von Diversität mit dem Selbstverständnis der Volkshochschulen als Orte gelebter Vielfalt und der Akteur\*innen in ihren Kommunen. Ergänzend existiert eine Vielzahl weiterer Materialien (vgl. Deutscher Volkshochschul-Verband e.V., o.D. b), wie beispielsweise Diversity-Checklisten des DVV, die als Orientierungshilfe dienen können.

### 1.2 Landesebene: Verständnis Landesverband und AK inklusive vhs

Im Gegensatz zum DVV hat der Sächsische Volkshochschulverband e.V. (SVV) kein eigenständiges Diversitätskonzept. Stattdessen beschäftigt er sich bislang systematisch mit dem Ausschnitt *Inklusion und Behinderung* als einen Teilbereich von Diversität. 2015 initiierte der SVV eine Umfrage unter sächsischen Volkshochschulen, um einen «Überblick über die Umsetzung der Bestimmungen der UN-Behindertenrechtskonvention an [...] Volkshochschulen» (Sächsischer Volkshochschulverband e.V., 2015, S. 3) zu gewinnen. Resultat dieser Befragung war u.a. die Gründung des Arbeitskreises (AK) «Inklusive vhs» im Jahr 2016, der die Belange und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen stärker in den Fokus nehmen möchte.

Jene Arbeit ist vor dem Hintergrund der verbesserten Zugänglichkeit zu Bildungsangeboten löblich und wichtig, greift jedoch in ihrem Diversitätsverständnis insofern zu kurz, als auf eine bestimmte Diversitätsdimension, nämlich *Behinderung/Beeinträchtigung*, gezielt abgestellt wird. Andere innere Diversitätsdimensionen, die die Persönlichkeit eines Individuums stark beeinflussen, wie die Geschlechtszugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Ethnizität oder das Alter (vgl. Abdul-Hussain; Hofmann, 2013) finden keine explizite Berücksichtigung. Wenn im Sinne des formulierten Inklusionsverständnisses

des SVV<sup>1</sup> jedoch die gesellschaftliche Diversität berücksichtigt werden soll, ist jener Blickwinkel deutlich zu erweitern. Dies sollte sich nicht nur in der Themensetzung, sondern zugleich in der Struktur auf Verbandsebene niederschlagen. Analog zum Dachverband auf Bundesebene wäre die Erweiterung des AK Inklusive vhs zugunsten eines AK Diversity zu überdenken.

## 2. Diversität auf lokaler Ebene an der vhs Leipzig

Die Volkshochschule Leipzig bezeichnet sich selbst als «das kommunale Weiterbildungszentrum für alle Leipzigerinnen und Leipziger» (Stadt Leipzig, o.D.), die sich auf lebenslanges Lernen spezialisiert hat. In ihrem Werdegang und ihrer Geschichte beruft sie sich traditionell auf die Zeit der Aufklärung und Arbeiterbildung und strebt an, diese Ursprünge mit den Anforderungen der Gegenwart und Zukunft zu verknüpfen (vgl. Volkshochschule Leipzig, o.D.). Die idealisierte Zielsetzung, möglichst die gesamte Stadtbevölkerung in ihrer Vielfalt zu erreichen und ein Angebot zu schaffen, welches niemanden ausschliessen soll, birgt unter Diversitätsaspekten einen gesonderten und hohen Anspruch, den es zu erfüllen gilt. Um diesem Anspruch gerecht werden zu können, ist es jedoch unabkömmlich, sich mit verschiedensten Sichtweisen von Akteur\*innen innerhalb der Volkshochschule auseinanderzusetzen, um daraus ein gelebtes Diversitätsverständnis innerhalb dieser Organisation zu entwickeln. Als Rahmung sollten dabei u.a. juristische Gegebenheiten berücksichtigt werden, während Diversität als Organisationsprinzip zu etablieren ist.

**2.1 Das Stadtentwicklungskonzept und die Entwicklungskonzeption**  
Die Entwicklungskonzeption 2019–2023 ist ein Strategiepapier der vhs Leipzig, das sich am integrierten Stadtentwicklungskonzept (INSEK) (vgl. Integriertes Stadtentwicklungskonzept Leipzig 2030, 2018) orientiert und auf darin formulierte strategische Ziele und Handlungsschwerpunkte abstellt. Das INSEK ist für die vhs Leipzig als Amt der Stadt nicht nur eine Orientierung, sondern ein zugleich verbindliches Papier, das die strategisch übergeordneten Ziele und Rahmenbedingungen für die nächsten Jahre vorgibt. Das INSEK selbst versteht sich dabei als «Zukunftsstrategie» der Stadt bis zum Jahr 2030, das «alle für Leipzigs Stadtentwicklung bedeutsamen Themen» (ebs., S. 4) zusammenführt. Der aus Diversitätssicht relevanteste Schwerpunkt, formuliert als eines von vier Handlungsfeldern, ist die Schaffung und Förderung sozialer Stabilität, die sich u.a. in einer erhöhten Chancengerechtigkeit in einer inklusiven Stadt zeigen soll (vgl. ebd., S. 25).

1 Inklusion wird im Lehr-/Lernkontext an Volkshochschulen als eine Anpassung der Rahmenbedingungen zugunsten inklusiver Lernumgebungen verstanden (vgl. Sächsischer Volkshochschulverband e.V., o.D.). Dabei werden explizit Menschen mit Einschränkungen sowie Personen mit Migrationshintergrund benannt (vgl. ebd.). Jenem sehr eng gefassten Inklusionsverständnis wird in späteren Ausführungen ein grösserer Rahmen gegeben, wonach es Aufgabe der Volkshochschulen ist, «gesellschaftliche Diversität und Heterogenität in Lernprozessen zu berücksichtigen» (ebd.).

Auf den Bereich der Erwachsenenbildung anwendbare Themen und Zielformulierungen wurden in der daraus abgeleiteten Entwicklungskonzeption 2019–2023 der vhs Leipzig aufgegriffen und konkretisiert (vgl. Volkshochschule Leipzig, 2018). Exemplarisch sei hier die «gesellschaftliche Vielfalt und der Umgang mit ihr [...] [als] eine der zentralen Herausforderungen unserer Zeit» (ebd., S. 8) genannt. Diversität bezog sich hier namentlich auf die «Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Ansichten» (ebd., S. 8). Zielsetzungen waren dabei u.a. sowohl die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses «für die Weiterbildungsarbeit in einer vielfältigen Gesellschaft»

(ebd., S. 8) als auch die Beschreibung und Darstellung möglicher Handlungsfelder und Umsetzungswege. Jenes Verständnis lässt sich dabei stets auf zwei Ebenen beziehen: das Bildungsangebot sowie die Organisationsentwicklung der vhs Leipzig.

Einige der Handlungsprioritäten aus dem INSEK haben explizit Einzug in die Entwicklungskonzeption der vhs gehalten. Aus Diversitätssicht ist dabei insbesondere das Querschnittsthema Inklusion hervorzuheben. Dabei wurden unterschiedliche Massnahmen festgehalten, darunter die Weiterentwicklung der Barrierefreiheit der Website, die Verwendung leichter Sprache, der Ausbau der Zugänge zu Kursräumen sowie des Sanitärbereiches für körperlich eingeschränkte Menschen und der Einsatz technischer Einrichtungen wie beispielsweise Induktionsschleifen für Hörgeschädigte (vgl. Volkshochschule Leipzig, 2018, S. 20).

Diese Massnahmen sind in der allgemeiner formulierten Zieldimension Zugänge formuliert. Ausgangslage ist der Gedanke, dass der Zugang zu Bildung von verschiedenen Faktoren abhängt, wie sozialer und kultureller Herkunft, finanziellen Ressourcen und physischen Gegebenheiten der Bildungsinfrastruktur (vgl. ebd., S. 21). Diese Faktoren beeinflussen die individuellen Zugänge zu Bildungsangeboten und führen zu unterschiedlichen Wegen, die eigene Bildungsbio-graphie mehr oder minder gestalten zu können (vgl. ebd., S. 21). Dabei sollen die Bildungsangebote an der Lebenswelt der Menschen ausgerichtet werden, um die Bildungsteilhabe aller zu fokussieren und das soziale Miteinander in der Gesellschaft zu fördern. Konkret ausformuliert wird davon ausgegangen, dass ein inklusiver Zugang zu Bildung sowohl eine sozioökonomische als auch eine sozialräumliche Perspektive erfordert, um die Bedürfnisse und Interessen aller Lernenden zu berücksichtigen (vgl. ebd., S. 22).

- 2 Die zugrunde gelegten Diversitätsdimensionen orientieren sich am Modell The Four Layers of Diversity (vgl. Abdul-Hussain; Hofmann, 2013). Auch wenn das Modell mittels innerer, äusserer und organisationaler Dimension die unterschiedliche Einflussnahme des Individuums auf die Diversitätsdimensionen berücksichtigt, werden diese in der folgenden Beschreibung nicht differenziert, da es «nur» um die Beschreibung des damaligen Ist-Stands geht. Für eine weitere diversitätssensible Organisationsentwicklung wäre die Unterscheidung jedoch relevant, da sich Unterschiedlichkeiten innerhalb der organisationalen Dimension (Netzwerke, Arbeitsort, Arbeitsinhalt, ...) verhältnismässig leicht verändern liessen, während Persönlichkeitsmerkmale innerhalb der inneren Dimension (Geschlecht, Alter, ...) im Grunde unveränderbar sind und folglich als Gegebenheit und potenzielle Exklusionsfaktoren anerkannt werden müssten.

Auch wenn der Diversitätsbegriff in jenem Zusammenhang nicht explizit erwähnt wird, kann festgehalten werden, dass die Volkshochschule Leipzig einige Massnahmen zur Berücksichtigung von Diversitätsdimensionen<sup>2</sup> im Papier erwähnt und in den Folgejahren umgesetzt hat. Folgende Diversitätsdimensionen sind dabei mehr oder weniger explizit erwähnt und auch bearbeitet worden: soziale Herkunft, Sprache/Dialekt (im weiteren Sinne Ethnizität/Nationalität) und Behinderung.

Was in den Ausführungen fehlt, ist eine explizite Auseinandersetzung mit anderen Diversitätsdimensionen wie z.B. Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Religion und Weltanschauung. Sie finden sich thematisch teilweise im Bildungsangebot der vhs Leipzig wieder, werden aber nicht explizit als Förderschwerpunkte genannt. Jedoch können diese Dimensionen ebenfalls einen Einfluss auf die Bildungsteilnahme und -erfahrung haben und sollten daher eine grössere Berücksichtigung finden. Damit eng verbunden ist das Konzept der Intersektionalität (vgl. Samuelis, 2017). Die Überschneidung, gegenseitige Bedingung und/oder Verstärkung verschiedener Dimensionen, die zu speziellen und individuellen Diskriminierungsformen oder Mehrfachmarginalisierungen führen können, sollte explizit gemacht werden, um mögliche Massnahmen zur Beseitigung bzw. im Idealfall zur Prävention zu formulieren.

In der Fortschreibung der Entwicklungskonzeption<sup>3</sup> gilt es die bislang unterrepräsentierten Diversitätsdimensionen bzw. jenen intersektionalen Ansatz verstärkt zu verfolgen und daraus entsprechende Zielsetzungen und Umsetzungsmassnahmen abzuleiten.

## 2.2 Strukturänderungsprozess 2021–2023

Um eine inhaltliche Zielentwicklung und Strategieschreibung auch erfolgreich institutionell verankern und umsetzen zu können, braucht es eine Organisationsstruktur, die eine dafür geeignete Rahmung bereithält. Hierfür hat die vhs Leipzig ihre über 30 Jahre alte Organisationsstruktur von 2021 bis 2023 überarbeitet. Jener Bedarf nach einer Strukturanpassung bezog sich dabei primär auf zwei Ebenen: die Organisationsstruktur nach innen und das Bildungsangebot nach aussen. Ziel war und ist es u.a., neue Formate, Querschnittsthemen wie z.B. Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE), Digitalisierung und Diversität (und damit auch inklusive Angebote) zu stärken sowie programmatisch übergreifender und damit flexibler zu verankern (vgl. Leipzig, 2018, S. 35). Der Bedeutungszuwachs fachbereichsübergreifender Querschnittsthemen erforderte veränderte Strukturen und Rahmenbedingungen. Formulierte Massnahmen sind hier z.B. «teamorientierte wie auch individualisierte Weiterbildun-

<sup>3</sup> Die Fortschreibung und Weiterentwicklung der vhs Leipzig Entwicklungskonzeption 2019–2023 (vgl. Volkshochschule Leipzig, 2018) befindet sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt in Arbeit. Konkretisiert wird diese nach Veröffentlichung der Leipzig Strategie 2035 (vgl. Stadt Leipzig, 2024).

gen in Bezug auf Inklusion, Gender und Diversity [oder auch] Digitalisierung [...]» (ebd.).<sup>4</sup>

Die vhs Leipzig begreift sich dabei selbst als «lernende Organisation» (vgl. ebd., S. 36). 2021 fand hierfür eine teambildende Massnahme mit allen Mitarbeiter\*innen statt, 2022 wurde ein Entwicklungsteam gebildet. Jener Personenkreis entwarf u.a. eine neue Organisationsstruktur und führte eine mehrstufige Präsentation und Beratung mit allen pädagogischen Mitarbeiter\*innen durch. Zudem fanden Einzelgespräche zwischen der Leiterin und den Mitarbeiter\*innen statt und es wurden gemeinsame, extern moderierte Workshops organisiert. Abschliessend wurden Best-Practice-Projekte (Stolpersteine und Gelingensbedingungen) analysiert und eine Beschlussvorlage für den Stadtrat erstellt.

Die Ziele des Strukturänderungsprozesses der vhs Leipzig waren vielfältig. Es ging unter anderem darum, interdisziplinäres Arbeiten zu verbessern und Entwicklungs- bzw. Querschnittsthemen zu stärken. In der Identifikation von Querschnittsthemen hat sich die vhs Leipzig in vielerlei Hinsicht an bestehenden Strukturen und damit teils auch (derzeit) unverrückbaren Rahmenbedingungen orientieren (müssen). 2023 sind zwei weitere Themen als Querschnitt innerhalb der neuen Struktur benannt worden: Bildung zur nachhaltigen Entwicklung (BNE) und Diversität.

4 Fortbildungen für Mitarbeiter\*innen haben in den vergangenen Jahren insbesondere im Bereich der Digitalisierung stattgefunden. Im Bereich Inklusion gab es einen umfangreichen Sensibilisierungsworkshop, während im Themenfeld Gender und Diversity bislang keine Schulungen o.ä. stattgefunden haben.

5 Diversität ist derzeit an der vhs Leipzig an die Position der Sachgebietsleitung im Sachgebiet (SG) Fachübergreifende Entwicklung und Planung ange dockt. Es liegt damit zu einem begrenzten Teil für das SG in Führungsverantwortung, ohne jedoch eine Weisungsbefugnis für das gesamte Team der vhs zu haben.

### 3. Diversität als Querschnittsthema im Bildungsangebot

Diversität ist aktuell strukturell neben anderen Querschnittsthemen an der vhs im Sachgebiet der fachübergreifenden Entwicklung und Planung angesiedelt. Betrachtet man eine Diversitätsorientierung als Strategie, «um Chancengleichheit zu erhöhen und Diskriminierung entgegenzuwirken» (Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie e.V. (rAA), 2017, S. 1), ist es aus Organisationsentwicklungssicht ein Prozess, an dem alle Mitarbeiter\*innen beteiligt werden und Führungskräfte konsequent diversitätssensibel handeln sollten (vgl. ebd., S. 8ff.).<sup>5</sup>

Aktuell liegt der Fokus an der vhs Leipzig eher auf dem Bildungsangebot.

Mittelfristige Ziele im Bildungsangebot sind hierbei

- Heterogenität und eine diversitätssensible Sichtweise in Lerngruppen zu fördern sowie
- Diversität in seiner intersektionalen Komplexität in Programminhalten sicherzustellen.

Wie sich diesen beiden Zielen angenähert wird, soll im Folgenden kurz beschrieben werden.



### 3.1 *Diversitätssensible Sichtweise im Projektkontext: UNIQUE*

Ein Ansatz der vhs Leipzig, sich mit dem Konzept Diversität aus Organisationsentwicklungssicht auseinanderzusetzen, ist das EU-Projekt UNIQUE, an dem die vhs seit Ende 2023 beteiligt ist. UNIQUE fokussiert vor allem die Diversitätsdimensionen Geschlecht und Sexualität. Das Ziel des Projekts ist es, den akademischen Erfolg von Menschen, die sich als LGBTQIA+ identifizieren, zu unterstützen. Hierfür sollen Erwachsenenbildner\*innen für Fragen der Geschlechts- und sexuellen Orientierung sensibilisiert werden.

Zu den geplanten Projektergebnissen gehört ein Awareness-Tool, das es Pädagog\*innen ermöglichen soll, Diskriminierung (aufgrund von Geschlechtsidentität und sexueller Ausrichtung) besser zu verstehen, u.a. durch das Verständnis des Konzepts intersektionaler Diskriminierung. Es soll Bewusstsein schaffen, um zugrundeliegende bewusste oder unbewusste Voreingenommenheit und mögliche Diskriminierung zu erkennen. Dazu bietet das Tool verschiedene individualisierbare Lernwege an. Durch das Awareness-Tool, die Ausbildung von Diversity-Botschafter\*innen und die begleitenden Fortbildungsveranstaltungen sollen die Projektergebnisse in die Breite gestreut werden.

UNIQUE ist für die vhs Leipzig ein Baustein zur Professionalisierung im Hinblick auf Diversität, da eine Sensibilisierung der Organisationsakteur\*innen ein wesentlicher Bestandteil sowie eine Grundlage für eine diversitätssensible Einrichtung ist. Planendes Personal, aber auch Lehrkräfte müssen das Konzept Diversität in all ihren Dimensionen und Implikationen verinnerlicht haben, um es bei der Konzeption, Umsetzung und Gestaltung von Bildungsangeboten berücksichtigen zu können.

Diese notwendige Sensibilisierung betrifft vhs-Mitarbeitende, Leitungspersonal und Kursleitungen gleichermaßen. Deren Professionalisierung trägt dazu bei, diversitätssensiblere Angebote umzusetzen, durch die sich der Lernerfolg von Lernenden, die sich als LGBTQIA+ identifizieren, verbessern kann. Gleichzeitig werden damit Multiplikator\*innen ausgebildet, die wiederum andere im Hinblick auf diversitätssensible Angebote weiterbilden können. Die Expertise der so ausgebildeten Trainer\*innen und Multiplikator\*innen kann für die Entwicklung der Organisation genutzt werden, zum Beispiel durch die Bildung eines Diversity-Ausschusses, der beratend und bewertend zur Seite steht.

### 3.2 *Inklusion als eine Dimension im intersektionalen Diversitätsverständnis*

An der vhs Leipzig lag lange Zeit ein besonderer Fokus auf der Inklusion bzw. der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen. Um diese zu fördern und Massnahmen aus der Entwicklungskonzeption in die Umsetzung zu bringen (vgl. Leipzig, 2018), wurde u.a. im Jahr 2018 durch Mitarbeiter\*innen der vhs Leipzig die AG Inklusion gegründet. Das darin



formulierte Selbstverständnis zielte primär auf zwei Ebenen bzw. Aufgabengebiete für die darauffolgenden Jahre ab:

- die Schaffung bzw. Verbesserung der Barrierefreiheit (räumlich, medial, mental) innerhalb der vhs.
- die Bedarfsermittlung durch Mitbestimmung und Mitgestaltung von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen oder Beeinträchtigungen. Die Umsetzung erfolgte mittels der Gründung eines Inklusionsbeirates an der vhs im Jahr 2018.

Der Zugewinn individueller Perspektiven von Menschen mit Beeinträchtigungen half fortan dabei, Volkshochschularbeit vor Ort kritisch zu reflektieren. Dabei wurden Hinweise und Ratschläge, wie die vhs noch barrierefreier gestaltet werden könne, aufgenommen und kontinuierlich umgesetzt.

Dies geschah und geschieht im Einklang mit dem von der Stadt Leipzig verabschiedeten Teilhabeplan (vgl. Auf dem Weg zur Inklusion, 2017), der seit 2017 kontinuierlich gepflegt und durch entsprechende Massnahmen untersetzt ist. Die Verzahnung und das gemeinsame Denken von strategischen Stadtentwicklungsprozessen und organisationseigener Entwicklungskonzeption helfen dabei, eine mittel- und langfristige Perspektive für das Thema Inklusion aufzustellen. Jene Ansätze waren und sind als Start gut gewesen, um den Zugang zur Bildungseinrichtung und damit zum Bildungsangebot der vhs zu verbessern und inklusiver zu gestalten. Inklusiv ist hierbei jedoch vorrangig der physische Zugang, weniger das Bildungsangebot an sich. Dieses erfüllt eher die Kriterien eines integrativen Ansatzes, wonach Menschen mittels des eigenen Programms «Lernen leicht gemacht» eine individuell zugeschnittene Fördermassnahme erhalten haben. Für ein inklusives Angebot wäre jedoch anzustreben, allen Menschen den Zugang zu Lernangeboten zu ermöglichen, unabhängig von ihren Fähigkeiten und ggf. Einschränkungen. Dabei ist die Individualität eines jeden Menschen bestmöglich zu berücksichtigen und folglich auch eine individuelle Förderung anzustreben, die die Teilhabe für möglichst alle mitdenkt.

Im Diversitätsverständnis bedeutet dies, Behinderung und Einschränkung als eine innere Diversitätsdimension anzuerkennen, die Einfluss auf die Persönlichkeit eines Menschen hat und von diesem Menschen kaum bzw. nicht beeinflusst werden kann (vgl. Abdul-Hussain; Hofmann, 2013). Gleiches gilt jedoch beispielsweise auch für das Geschlecht, das Alter oder die sexuelle Orientierung, durch welche Menschen ausgeschlossen werden und Diskriminierung erfahren können. Um Angebote diverser und damit zugleich auch inklusiver zu gestalten, ist jene Pluralität der Gesellschaft zu berücksichtigen. Für den vhs-Kontext sind dabei andere Diversitätsdimensionen im Kontext der Intersektionalität zu berücksichtigen. Empfehlenswert wäre u.a. die Gründung eines Beirats für Diversität an der vhs, der eine

Öffnung des Inklusionsbeirats beinhaltet und darin behandelte Themen aufgreift, weiterentwickelt und ergänzt.

#### **4. Ausblick: Eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung**

Der Ansatz der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung basiert auf der Annahme, dass gesellschaftliche Vielfalt eine Ressource und eine Herausforderung für staatliche und zivilgesellschaftliche Organisationen darstellt. Beide Annahmen treffen auf die vhs Leipzig zu, die sich jener Herausforderung stellt. Dafür wurden und werden, wie bislang beschrieben, Weichen gestellt, die ein Fundament geschaffen haben, um eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung zu ermöglichen. Die Entwicklung eines diversitätssensiblen Angebots nach aussen ist dabei nicht von einer strukturellen Einbindung in die Organisation nach innen abzukoppeln. Mitarbeiter\*innen einer Organisation müssen eine diversitätssensible Haltung in ihrer Arbeit und damit in der Konzeption ihres Bildungsangebots in die Bevölkerung tragen und damit diesen Blickwinkel verinnerlicht haben. Diversitätsentwicklung und -umsetzung können in diesem Verständnis damit stets nur Teil von Führung sein und sollten auf Leitungsebene verankert sein.

Eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung versteht Diversitätsdimensionen als offen und legt ein dynamisches, veränderbares Verständnis dieser zugrunde und betont deren Intersektionalität. Jenes in sich verschränkte, mehrschichtige Verständnis von Diversität lässt eine unterschiedliche gesellschaftliche Gewichtung der Dimensionen zu und verfolgt zudem ein präventives Ziel: Mittels einer diversitätssensiblen Organisationsentwicklung soll eine Benachteiligung möglichst von Beginn an in allen Bereichen ausgeschlossen werden. Verschiedenheit, als realistisches Abbild der Gesellschaft, ist die Grundannahme und keine Schablone, die im Nachgang als zu überprüfende Erfüllung von Kriterien angelegt wird. Dieses dynamische Organisationsprinzip ist dem Grundsatz der Volkshochschularbeit inhärent. Es ermöglicht ein agileres Agieren auf Organisationsebene und schafft auf Angebotsebene einen Raum, um gesellschaftliche Veränderungen zielgerichtet aufzugreifen und vorausschauend damit planen zu können.

Die diversitätsorientierte Organisationsentwicklung ist als Prozess zu verstehen, der vor allem dreierlei Ressourcen benötigt: Zeit, Personal und finanzielle Mittel. Zur erfolgreichen Umsetzung können sechs Grundsätze und daraus abgeleitete Qualitätskriterien (vgl. rAA, 2017, S. 5ff.) herangezogen werden, die für unterschiedliche Entwicklungsfelder innerhalb einer Organisation stehen. Die Grundsätze der Organisationsstruktur wurden in vielen Punkten an der vhs Leipzig bereits umgesetzt. Im Folgenden sollen exemplarisch die Grundsätze des Entwicklungsprozesses und der Organisationskultur (als Ausblick und noch umzusetzende Entwicklungsfelder) vorgestellt werden.

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung ist als Gesamtprozess ressourcenintensiv und erfordert eine professionelle externe Beratung (vgl. rAA, 2017, S. 5ff.). Für die vhs Leipzig kann attestiert werden, dass sie sich inmitten des Prozesses befindet, wobei die folgenden Jahre zeigen werden, wie sehr sich eine diversitätssensible Organisationskultur daraus entwickeln wird. Sowohl die Stadt Leipzig als auch die Führungsebene der Volkshochschule haben sich klar dafür entschieden, der Diversität einen grösseren Stellenwert einzuräumen. Diversität wird im Rahmen der Fortschreibung der Stadtentwicklungskonzeption, der Leipzig Strategie 2035 (vgl. Stadt Leipzig, 2024), klarer benannt und bekommt eine voraussichtlich grössere Bedeutung zugeschrieben. An der vhs Leipzig wurde Diversität als thematischer Schwerpunkt benannt und in die Hände einer Sachgebietsleitung gegeben. Damit ist Diversität als Führungsaufgabe z.T. berücksichtigt, denkt aber nicht zwingend die Gesamtorganisation mit, da die Weisungsbefugnis nur für einen Ausschnitt der Mitarbeiter\*innen erteilt und umsetzbar ist.

Im aktuellen Jahr gilt es, die Entwicklungskonzeption der vhs Leipzig für die Folgejahre fortzuschreiben. Darin sollte strategisch festgehalten werden, dass Diversitätsorientierung als Querschnittsthema verstanden wird, das alle Mitarbeiter\*innen und alle Arbeitsbereiche betrifft. Hierfür ist es wichtig, dass die Führungsebene alle Mitarbeiter\*innen an der Umsetzung des Prozesses beteiligt und sich aktiv für einen Prozess der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung entscheidet und einsetzt. Dabei sollten finanzielle, zeitliche und personelle Ressourcen für den Prozess zur Verfügung gestellt werden. Ausdrücken kann sich dies beispielsweise in der Begleitung des Gesamtprozesses durch qualifizierte externe Fachleute. Kontinuierliche Fortbildungen für alle Beteiligten sowie die Überarbeitung eines diversitätsorientierten Leitbilds sollten Bestandteil jenes Prozesses sein.

Ansatzpunkte, wie die Entwicklung fortgeschrieben werden kann, gibt es folglich viele. Die vhs Leipzig befindet sich, wie auch andere Volkshochschulen, auf einem Weg, auf dem ein diversitätssensibleres Agieren gefördert und gestützt wird. Dabei ist das ursprüngliche Bekenntnis, Bildung für «alle Leipzigerinnen und Leipziger» (Volkshochschule Leipzig, o.D.) anzubieten, aktueller denn je. Gesellschaftliche Veränderungen und ein politischer Gegenwind, der die Vielfalt der Gesellschaft zunehmend als Bedrohung und weniger als Bereicherung postuliert, verdeutlichen umso mehr, warum es Bildung für alle im Sinne einer demokratischen Grundordnung braucht. Dabei muss ein diversitätssensibles Verständnis expliziter und klarer ausgedrückt werden, um marginalisierten und diskriminierten Teilen der Gesellschaft eine lautere Stimme zu geben und ihre Perspektive wertschätzend einzubringen. Ein Mitmeinen aller Menschen reicht hierfür zwingend nicht. Die vhs Köln versucht es mit einem ausführlichen Leitbild mit gendersensibler Sprache. Unterschiedliche Geschlechter und Vielfalt werden explizit als

Stärke benannt und die vhs benennt es für sich selbst als Normalzustand, verschieden zu sein (vgl. Volkshochschule Köln, o.D.). Jenes Verständnis vertritt die vhs Leipzig ebenso. In ihrer Aussenwirkung bekommt es jedoch derzeit noch zu wenig Raum, um wirklich wahrgenommen werden zu können.

ROBERT REISSNER, Sachgebietsleiter Fachübergreifende Entwicklung und Planung mit Schwerpunkt Diversität, Volkshochschule Leipzig.  
Kontakt: robert.reissner@leipzig.de

## Literatur

**Abdul-Hussain, Surur; Hofmann, Roswitha (2013):** Dimensionen von Diversität, unter <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php>.

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (2023):** unter <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR18-9710006.html>

**Auf dem Weg zur Inklusion (2017):** Stadt Leipzig; Dezernat Jugend, Soziales, Gesundheit und Schule (Hrsg.), unter [https://static.leipzig.de/fileadmin/mediendatenbank/leipzig-de/Stadt/02.5\\_Dez5\\_Jugend\\_Soziales\\_Gesundheit\\_Schule/50\\_Sozialamt/Teilhabepan/Teilhabepan\\_2017\\_nicht\\_barrierefrei.pdf](https://static.leipzig.de/fileadmin/mediendatenbank/leipzig-de/Stadt/02.5_Dez5_Jugend_Soziales_Gesundheit_Schule/50_Sozialamt/Teilhabepan/Teilhabepan_2017_nicht_barrierefrei.pdf)

**Deutscher Volkshochschul-Verband e.V. (o.D. a):** unter <https://www.volkshochschule.de/verbandswelt/dvv/index.php>

**Deutscher Volkshochschul-Verband e.V. (o.D. b):** Diversität, unter <https://www.volkshochschule.de/bildungspolitik/diversitaet/index.php>

**Deutscher Volkshochschul-Verband e.V. (o.D. c):** Teilhabe & Integration, unter [https://www.volkshochschule.de/bildungspolitik/teilhabe\\_und\\_integration/index.php](https://www.volkshochschule.de/bildungspolitik/teilhabe_und_integration/index.php)

**Deutscher Volkshochschul-Verband e.V. (Hrsg.) (2021):** Volkshochschule als Ort der Demokratie, unter <https://www.volkshochschule.de/medien/downloads/bildungspolitik/2021-handreichung-vhs-als-orte-der-demokratie.pdf>

**Diversityausschuss des DVV e.V. (o.D.):** Vielfalt. Begegnung. Bildung. Diversity-Mainstreaming in den Volkshochschulen und ihren Verbänden. Deutscher Volkshochschul-Verband e.V. (Hrsg.), unter <https://www.volkshochschule.de/bildungspolitik/diversitaet/index.php.media/25407/Diversity-Mainstreaming-an-der-vhs.pdf>

**Integriertes Stadtentwicklungskonzept Leipzig 2030 (2018):** Stadt Leipzig; Der Oberbürgermeister; Dezernat Stadtentwicklung und Bau; Dorothee Dubrau (Hrsg.), unter [https://static.leipzig.de/fileadmin/mediendatenbank/leipzig-de/Stadt/02.6\\_Dez6\\_Stadtentwicklung\\_Bau/61\\_Stadtplanungsamt/Stadtentwicklung/Stadtentwicklungskonzept/INSEK\\_2030/INSEK-Leipzig\\_2030\\_Broschüre\\_Teil\\_1.pdf](https://static.leipzig.de/fileadmin/mediendatenbank/leipzig-de/Stadt/02.6_Dez6_Stadtentwicklung_Bau/61_Stadtplanungsamt/Stadtentwicklung/Stadtentwicklungskonzept/INSEK_2030/INSEK-Leipzig_2030_Broschüre_Teil_1.pdf)

**Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (rAA) e.V. (Hrsg.) (2017):** Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Grundsätze und Qualitätskriterien, unter <https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2017/07/DO-GRUNDSAETZE-RAA-BERLIN.pdf>

**Sächsischer Volkshochschulverband e.V. (Hrsg.), (2015):** VHS-Barometer – Inklusion an den Volkshochschulen in Sachsen. Verbandsinternes Dokument.

**Sächsischer Volkshochschulverband e.V. (o.D.):** Inklusion an Volkshochschulen – oder: Demokratie ist ein Zustand, «in dem man ohne Angst verschieden sein kann» (Theodor W. Adorno) unter [https://vhs-sachsen.de/wp-content/uploads/2022/12/Definition\\_von\\_Inklusion\\_SVV.pdf](https://vhs-sachsen.de/wp-content/uploads/2022/12/Definition_von_Inklusion_SVV.pdf)

**Sächsische Staatskanzlei (Hrsg.) (2019):** Sächsisches Inklusionsgesetz, unter <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/18283-Saechsisches-Inklusionsgesetz>

**Samuelis, Theresa (2017):** Intersektionalität und Diversität: Drei Thesen aus der Bildungsforschung. Bundeszentrale für politische Bildung, unter <https://www.bpb.de/lernen/digitale-bildung/werkstatt/261318/intersektionalitaet-und-diversitaet-drei-thesen-aus-der-bildungsforschung>

**Stadt Leipzig (2024):** Leipzig Strategie 2035. Stadtinternes Dokument (zurzeit noch im Entwurf).

**Stadt Leipzig (o.D.):** Volkshochschule Leipzig, unter <https://www.leipzig.de/buergerservice-und-verwaltung/aemter-und-behoerdengaenge/behoerden-und-dienstleistungen/dienststelle/volkshochschule-42>

**Volkshochschule Leipzig (o.D.):** Unser Leitbild, unter <https://www.vhs-leipzig.de/ueber-uns/unser-leitbild>

**Volkshochschule Leipzig (Hrsg.) (2018):** Entwicklungskonzeption der Volkshochschule Leipzig 2019–2023. Stadtinternes Dokument.

**Volkshochschule Köln (o.D.):** Unser Leitbild, unter <https://vhs-koeln.de/Artikel/titel-Unser+Leitbild/cmx-548825f746ebd.html>.

*Hinweis: Alle Internetquellen wurden zur Prüfung am 19.02.2024 nochmal aufgerufen. Auf die Zugriffsangabe wird daher verzichtet.*