



**Vorlage Nr. L 269/19**  
**für die Sitzung des Landesausschusses für Weiterbildung**  
**am 24. Mai 2019**

**Diversitätsorientierte Weiterbildung**  
**– Empfehlungen des Unterausschusses 3 (UA 3)**

**A Problem**

In seinen Sitzungen am 19.10.2018 und 18.01.2019 hat sich der UA 3 mit dem Thema „Diversität“ befasst, das inhaltlich durch Frau Spodee (Volkshochschule Bremerhaven) vorbereitet wurde.

Hiermit legt der UA 3 dem Landesausschuss seine Ergebnisse sowie Empfehlungen zur Beschlussfassung vor.

**B Lösung**

1. Begriffsklärung und wissenschaftlicher Diskurs

Der Begriff „Diversität“ bedeutet Vielfalt und Vielfältigkeit. Damit werden vor allem historisch gewachsene gesellschaftliche Differenzsetzungen in den Mittelpunkt gestellt, die soziale Ungleichheiten hervorgebracht haben.

1.1 Diversity Management ist der verantwortungsvolle Umgang mit diesen vielen Unterschiedlichkeiten. Verantwortungsvoll heißt hier, dass die Unterschiedlichkeiten nicht zum Zwecke der Diskriminierung oder des Ausgrenzens benutzt werden, sondern dass der Wert der Vielfalt anerkannt und im positiven Sinne mit seinen Synergieeffekten genutzt wird.

1.2 Diversitätsorientierte Weiterbildung

Die Beschäftigung mit Vielfalt ist in Weiterbildungsorganisationen nicht nur in Bezug auf pädagogische Zielsetzungen und Angebotsbereiche, z. B. Integrationsförderung,

Zweitsprachenerwerb und interkulturelle Kompetenzentwicklung relevant, sondern eine Aufgabe der pädagogischen Planung und des Bildungsmanagements auf allen Ebenen und in allen Bereichen von Weiterbildungsorganisationen (vgl. Dollhausen 2016<sup>1</sup>).

### 1.3 The Four Layers of Diversity

Je nach Kontext können verschiedene Unterschiedsdimensionen wirksam sein. In den Four Layers of Diversity von Lee Gardenswartz und Anita Rowe (1998)<sup>2</sup> sind vier Ebenen von Unterschiedsdimensionen angeführt. Dabei geht es um Diversitäten, die in den verschiedensten Lebensbereichen soziale und strukturelle Inklusions- und Exklusionsprozesse hervorrufen können. Die Kerndimensionen sind in der Grafik als innere Dimensionen abgebildet. Von innen nach außen gelesen nimmt in diesen vier Ebenen die Möglichkeit zu, auf die Diversitätsdimension Einfluss zu nehmen. Demnach können wir die inneren Dimensionen kaum beeinflussen, während wir die äußeren und organisationalen Zugehörigkeiten stärker bestimmen können.



Quelle: <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php> (zuletzt abgerufen am 29.09.2018)

<sup>1</sup> Dollhausen, Karin et al. (Hg.) (2016): Diversität und Lebenslanges Lernen. Bielefeld.

<sup>2</sup> Gardenswartz, Lee/ Rowe, Anita (1998): Managing Diversity - A Complete Desk Reference and Planning Guide. New York.

#### 1.4 Intersektionalitäten (Verschränkung von Diversitäten)

In der Betrachtung der sozialen Konstruktion von Diversitäten werden in den letzten Jahren zunehmend Wechselwirkungen zwischen Diversitäten erforscht (Smykalla/Vinz 2011<sup>3</sup>, Eberherr 2012<sup>4</sup>). Dabei wird davon ausgegangen, dass nicht nur eine Diversitätsdimension, wie beispielsweise Alter, in sozialen Situationen hergestellt und wirksam wird. Je nach Situation und Kontext kommt eine jeweils spezifische Verschränkung mehrerer Diversitäten zum Tragen. Diversitätsdimensionen können sich dabei gegenseitig verstärken, abschwächen oder auch verändern. Solche intersektionellen Phänomene können auch zu einer Mehrfachdiskriminierung beitragen.

#### 1.5 Kritik an den Diversity Dimensionen

Der ausschließliche Fokus auf die Differenz führt häufig zur Trennung und Kategorisierung von sozialen Gruppen und fördert Stereotypisierungsprozesse. Für die Bildungsarbeit ist relevant, Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Blick zu nehmen. Wenn der Fokus auf den Gemeinsamkeiten liegt, fördert dies konstruktive Beziehungen und Vertrauen. Für den Beratungs- und Bildungskontext ist es daher hilfreich, mit einem Diversitätsverständnis von Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten zu arbeiten. Denn der Blick auf die Gemeinsamkeiten erleichtert sehr häufig die Auseinandersetzung mit Unterschiedlichkeit im sozialen System.

## 2. Ziele und Empfehlungen

Die vom UA 3 formulierten Empfehlungen richten sich an Weiterbildungseinrichtungen und an das Bildungsressort. Dabei stellt die Auflistung der Ziele und Empfehlungen nur eine Auswahl dar, da Diversity Management als Prozess zu sehen ist, der stetig weiterentwickelt wird.

- Der UA 3 formuliert zunächst zwei übergeordnete Ziele:
  1. Die Öffnung der Weiterbildungseinrichtungen für gesellschaftliche Vielfalt, um Ungleichheiten in Bezug auf Bildungsteilhabe abzubauen und Chancengleichheit zu erhöhen.
  2. Unterschiede werden nicht als Defizit oder Bedrohung, sondern als Bereicherung wahrgenommen (vgl. Prengel 2006<sup>5</sup>). Vielfältige Perspektiven, Lebenswei-

---

<sup>3</sup> Smykalla, Sandra/Vinz, Dagmar (Hg.) (2011): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster.

<sup>4</sup> Eberherr, Helga (2012): Intersektionalität und Stereotypisierung: Grundlegende Theorien und Konzepte in der Organisationsforschung. In: Bendl, Regine/Hanappi-Egger, Edeltraud/Hofmann, Roswitha (Hg.): Diversität und Diversitätsmanagement. Wien.

<sup>5</sup> Prengel, Annedore (2006): Pädagogik der Vielfalt. Wiesbaden.

sen und Erfahrungen werden als Ressource für kreative Problemlösungsprozesse genutzt, beispielsweise, um neue Zielgruppen als Teilnehmende zu gewinnen.

- Des Weiteren formuliert der UA 3 Empfehlungen an Einrichtungen der Weiterbildung, die sich auf die Bereiche der Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Angebotsentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit beziehen (s. Anlage).
- Ergänzend empfiehlt der UA 3 die Prüfung, inwiefern das Diversity Management einer Einrichtung und Diversity-Kompetenzen als Qualitätsmerkmale im Rahmen des Anerkennungsverfahrens nach § 4 WBG (Anerkennung von Einrichtungen der Weiterbildung) aufgenommen werden können. Diese Prüfung obliegt dem Unterausschuss 2.
- Der UA 3 empfiehlt zudem die Einrichtung eines Fortbildungsangebots zur diversitätsorientierten Erwachsenenbildung für unterschiedliche Mitarbeiter/-innengruppen. Dieses Fortbildungsangebot sollte allen Weiterbildungseinrichtungen zur Verfügung stehen.

Um weitere Handlungsbedarfe zu ermitteln, plant der UA 3 eine Abfrage an die nach dem WBG anerkannten Weiterbildungseinrichtungen auf Basis der vom LAWB beschlossenen Empfehlungen. Ebenso sollen Angaben zu Best Practice-Projekten abgefragt werden, die dann allen Weiterbildungseinrichtungen im Land Bremen zur Verfügung gestellt werden können.

## **C Beschluss**

- Der Landesausschuss für Weiterbildung beschließt die in der Anlage aufgeführten Empfehlungen an Einrichtungen der Weiterbildung.
- Er bittet den Unterausschuss 2 um Prüfung, inwiefern das Diversity Management einer Einrichtung und Diversity-Kompetenzen als Qualitätsmerkmale im Rahmen des Anerkennungsverfahrens nach § 4 WBG (Anerkennung von Einrichtungen der Weiterbildung) aufgenommen werden können.
- Er bittet die Senatorin für Kinder und Bildung um Klärung, in welcher Form einrichtungsübergreifende Fortbildungen zur diversitätsorientierten Erwachsenenbildung für unterschiedliche Mitarbeiter/-innengruppen (Leitung, Verwaltung, pädagogisches Personal) angeboten werden können.

## Ziele und Empfehlungen an Einrichtungen der Weiterbildung

Einleitung:

Die Auflistung der Ziele und Empfehlungen stellt nur eine Auswahl dar und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Diversity Management ist als Prozess zu sehen, der stetig weiterentwickelt wird und nie als abgeschlossen betrachtet werden kann.

Die Empfehlungen dienen daher nur als Anregung und müssen an die spezifischen Bedarfe der jeweiligen Einrichtungen angepasst und ergänzt werden. Auch sind nicht alle Vorschläge für jede Einrichtung gleichermaßen relevant.

### 1. Übergeordnete Ziele

- 1.1 Öffnung der Weiterbildungseinrichtungen für gesellschaftliche Vielfalt, um Ungleichheiten in Bezug auf Bildungsteilhabe abzubauen und Chancengleichheit zu erhöhen.
- 1.2 Unterschiede werden nicht als Defizit oder Bedrohung, sondern als Bereicherung wahrgenommen (vgl. Prengel 2006)<sup>1</sup>. Vielfältige Perspektiven, Lebensweisen und Erfahrungen werden als Ressource für kreative Problemlösungsprozesse genutzt, beispielsweise, um neue Zielgruppen als Teilnehmende zu gewinnen.

### 2. Organisationsentwicklung

Ziel 1: Die Umsetzung von Diversity Management in den Weiterbildungseinrichtungen sicherstellen.

Empfehlung 1: Diversity Management ist in der Einrichtung (Leitbild, Satzung, Selbstverständnis) fest verankert.

Empfehlung 2: Es gibt Personen, die in der Einrichtung für Diversity Management verantwortlich sind und die Umsetzung der Maßnahmen koordinieren.

Ziel 2: Diversitätsorientierte Netzwerke und Kooperationen initiieren und stärken.

Empfehlung: Es bestehen Kontakte und Kooperationen zu Einrichtungen der verschiedenen Diversitätsdimensionen, z. B. Gleichstellungsbeauftragte, Organisationen von Migrantinnen und Migranten, religiöse Einrichtungen, Lesben- und Schwulenzentren, Senioren-/Jugendeinrichtungen

---

<sup>1</sup> Prengel, Annedore (2006): Pädagogik der Vielfalt. Wiesbaden.

und Behindertenorganisationen.

### 3. Personalentwicklung

Ziel: Die Personalstruktur diversifizieren.

Empfehlung 1: Die Einrichtung sucht und fördert aktiv hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte und Ehrenamtliche aus verschiedenen Diversitätsdimensionen.

Empfehlung 2: Die Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fortbildungen zu Diversitätsthemen (interkulturelle Öffnung, Antirassismus, Anti-Sexismus, Antidiskriminierung, etc.) wird ausdrücklich gewünscht und gefördert.

Empfehlung 3: In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach Diversity-Kompetenzen deutlich.

Empfehlung 4: Unterschiedliche Lebenswirklichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in den beruflichen Rahmenbedingungen berücksichtigt.

### 4. Angebotsentwicklung

Ziel: Die Einrichtung erreicht Teilnehmende aus den verschiedenen Diversitätsdimensionen.

Empfehlung 1: Diversitätsorientierte Fragestellungen spielen bei konzeptionellen und pädagogischen Überlegungen eine wichtige Rolle. Bei der Planung der Angebote wird auf diversitätsbedingte Besonderheiten Rücksicht genommen.

Empfehlung 2: Bei Seminaren/Veranstaltungen werden Personen aus den verschiedenen Diversitätsdimensionen als Referentinnen und Referenten eingesetzt.

Empfehlung 3: Die Raumgestaltung ist neutral und barrierefrei, sodass sich Menschen unterschiedlicher Diversitätsdimensionen wohl fühlen.

Empfehlung 4: Themen und Interessen von Menschen aus den verschiedenen Diversitätsdimensionen werden im Angebot berücksichtigt. Partizipatorische Methoden ermöglichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, auf die Angebotserstellung Einfluss zu nehmen.

Empfehlung 5: Die Lehr- und Lernmaterialien spiegeln vielfältige Lebenswirklichkeiten

wider und vermeiden Stereotypisierungen.

## 5. Öffentlichkeitsarbeit

Ziel: Die Einrichtung stellt sich in der Öffentlichkeit bewusst als offen für alle Diversitätsdimensionen dar.

Empfehlung 1: Gendergerechte Sprache wird in allen Kommunikationsbereichen selbstverständlich genutzt.

Empfehlung 2: Bei Bedarf wird Zielgruppen angepasstes Informationsmaterial (Leitbild, Satzung, etc.) über die Einrichtung herausgegeben, z. B. mehrsprachig und in einfacher Sprache.

Empfehlung 3: In der visuellen Darstellung der Einrichtung sind Personen aus allen Diversitätsdimensionen gleichermaßen repräsentiert. In Kampagnen und Werbeflyern wird Vielfalt als Normalität dargestellt.

Empfehlung 4: Die Informationen zu den Angeboten werden auch über Vertriebswege verbreitet, die von Menschen verschiedener Diversitätsdimensionen besonders genutzt werden: interkulturelle Zentren, Lesben- und Schwuleneinrichtungen, Organisationen von Migrantinnen und Migranten, Behindertenorganisationen, Senioren-/Jugendeinrichtungen, lokale Medien/Anzeigeblätter, Geschäfte etc.