

Hessische Blätter für Volksbildung

Diversität

Erwachsenenbildung

vhs Hessischer
Volkshochschulverband

wbv

Intersektionalität als Außen- und Innenperspektive sowie Dekolonialisierung für die Erwachsenenbildung werden beleuchtet. Neben der Verantwortung der Leitungskräfte werden die Rolle und die Haltung der Programmplanenden behandelt.

Intersectionality as an external and internal perspective as well as decolonisation for adult education are highlighted. In addition to the responsibility of managers, the role and attitude of programme planners will be addressed.

Schlagworte: Intersektionalität; Dekolonialisierung; Diversität; Vielfalt; Abbau von Diskriminierung; Leitbildprozess; vhs; Intersectionality; decolonisation; diversity; reduction of discrimination; mission statement process

Zitiervorschlag: Kaps, Stephan & Kintz, Nana (2024). Vielfalt in der Erwachsenenbildung: Intersektionalität und Dekolonialisierung an der Volkshochschule. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 74(2), 55-62. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/HBV2402W006>

E-Journal Einzelbeitrag
von: Stephan Kaps, Nana Kintz

Vielfalt in der Erwachsenenbildung Intersektionalität und Dekolonialisierung an der Volkshochschule

aus: Diversität (HBV2402W)
Erscheinungsjahr: 2024
Seiten: 55 - 62
DOI: 10.3278/HBV2402W006



Vielfalt in der Erwachsenenbildung

Intersektionalität und Dekolonialisierung an der Volkshochschule

STEPHAN KAPS, NANA KINTZ

Zusammenfassung

Intersektionalität als Außen- und Innenperspektive sowie Dekolonialisierung für die Erwachsenenbildung werden beleuchtet. Neben der Verantwortung der Leitungskräfte werden die Rolle und die Haltung der Programmplanenden behandelt.

Stichwörter: Intersektionalität; Dekolonialisierung; Diversität; Vielfalt; Abbau von Diskriminierung; Leitbildprozess; vhs

Abstract

Intersectionality as an external and internal perspective as well as decolonisation for adult education are highlighted. In addition to the responsibility of managers, the role and attitude of programme planners will be addressed.

Keywords: Intersectionality; decolonisation; diversity; reduction of discrimination; mission statement process; vhs

1 Programmplanende in vhs

Die Organisationsstruktur vieler Volkshochschulen orientiert sich am statistischen Rahmen, den die Volkshochschulstatistik vorgibt. Demnach gibt es sieben Programm-

bereiche.¹ Programmbereichs- oder Fachbereichsleitungen sind für einen oder mehrere Programmbereiche zuständig und verantworten diese. Diese pädagogischen Mitarbeiter:innen haben eine selektierende, filternde Funktion, die auch vom Angebot durch Kursleitende abhängt. Sie sollen „seismographische Fähigkeiten“ (Fleige, Gieseke, von Hippel, Käpplinger & Robak 2019) besitzen und über „rhizomartige Strukturen“ (Fleige, Gieseke, von Hippel, Käpplinger & Robak 2019) verfügen. Welche Angebote demnach in einer der rund 860 Volkshochschulen letztendlich angeboten werden, hängt von diesen Programmbereichsleitungen ab, die sich an Rahmenbedingungen orientieren. Diese Rahmenbedingungen können politische, finanzielle, strategische oder inhaltliche Vorgaben haben. Das heißt, dass Programmplanende sich in einem lokal individuellen Gefüge bewegen und Angebote gestalten. Die Bedeutung der Programmplanenden ist nicht zu unterschätzen. Wichtig ist allerdings auch der Rahmen. Wenn es hier in den o. g. Punkten Einschränkungen gibt, tauchen Angebote nicht in der vhs auf. Auch ein Säulendenken in den einzelnen Programmsegmenten kann dazu führen, dass Zuständigkeiten nicht gesehen werden oder Konkurrenzen der Programmplanenden untereinander bestehen – und dadurch Angebote schlicht nicht umgesetzt werden. Wenn „Bildung für alle“ weiterhin das Versprechen der Volkshochschule ist und sich die Angebote an den Bedarfen der Einwohner:innen orientieren sollen², dann müssen die Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden. Hier sind Leitungen in der Verantwortung. Zum einen geht es darum, die Programmplanenden in den aktiven Austausch untereinander und mit externen Akteurinnen und Akteuren zu bringen, und zum anderen, gerade mit Blick auf Vielfalt, deren Relevanz darzustellen. Somit wird die vhs nachhaltig geöffnet und ihre Existenz langfristig gesichert, weil zusätzliche, neue Personengruppen gewonnen werden. Diese Prozesse brauchen Zeit und Raum. Und es bedarf Impulsen von außen, die sich kritisch mit als gegeben geglaubten Strukturen auseinandersetzen.

2 Rassismus

Eine dieser Strukturen ist Rassismus, der unsere Gesellschaft durchdringt und von dem wir alle uns nicht freisprechen können. Aladin El-Mafaalani verweist deutlich darauf: „Rassismus hält die (ungerechte) Gesellschaft zusammen. Die Selbstverständlichkeiten der Gesellschaft sind rassistisch geprägt, denn fast alles, was die moderne Weltgesellschaft ausmacht, entstand in der Hochphase des Rassismus: Aufklärung, Wissenschaft, Globalisierung, Kapitalismus, Nationalstaaten und ihre Staatsbürger-

1 „vhs unterteilen ihre angebotenen Veranstaltungen thematisch in sieben Programmbereiche. (...) Von allen erteilten Kursen waren 36,6 % Sprachkurse, und weitere 30,3 % entfielen auf den Gesundheitsbereich. (...) Der Anteil der durchgeführten Kurse aus den übrigen fünf Programmbereichen an allen bundesweit durchgeführten Kursen betrug ein Drittel (33,4 %). Im Detail entfielen 14,7 % aller durchgeführten Kurse auf den Programmbereich Kultur – Gestalten. (...) Auf den Programmbereich Qualifikation für das Arbeitsleben – IT – Organisation/ Management entfielen 8,2 % aller Kurse (...). Im Programmbereich Politik – Gesellschaft – Umwelt wurden 6,9 % aller Kurse verzeichnet (...). Auf den Programmbereich Schulabschlüsse – Studienzugang und -begleitung entfielen 2,2 % aller Kurse (...). Auf den Programmbereich Grundbildung kamen 1,4 % aller Kurse (...).“ Lux, T., Ortmanns, V., Huntemann H. & Bachem, A. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.) (2023). vhs-Statistik 2021, S. 23 f. <https://www.wbv.de/shop/Volkshochschul-Statistik-I73514>.

2 Siehe bspw. NEBG (Niedersachsen, 1999, geändert 2022).

schaften.“ (El-Mafaalani 2022, S. 8) Gleichzeitig erzeugt das Wort „Rassismus“ Widerstände, wenn darauf hingewiesen wird, dass eine Aussage oder Handlung rassistisch sei. Denn in der Vorstellung der „woken“ Bürger:innen können ausschließlich Neonazis Rassistinnen und Rassisten sein.³ Dies ist gefährlich: Die Mitte-Studie weist eindeutig nach, dass rechtsextreme Einstellungen stark angestiegen und weiter in die gesellschaftliche Mitte vorgedrungen sind.⁴ El-Mafaalani zitiert die niederländische Soziologin Philomena Essed mit der in seinen Augen „umfassendste(n) und zugleich präziseste(n) Definition (...): Rassismus ist ‚eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertige ‚Rassen‘ oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden““ (El-Mafaalani 2022, S. 15).

Einrichtungen der Erwachsenenbildung sollten eine Plattform sein, die sich diesen Tendenzen entgegenstellt. Die Teilnahme-Freiwilligkeit in der Erwachsenenbildung bietet die große Chance, dass diverse Personengruppen sich zu einem gemeinsamen Thema austauschen, weiterbilden und gemeinsam lernen, ganz unabhängig von irgendwelchen Differenzkategorien.⁵ Der gesellschaftspolitische Auftrag der Erwachsenenbildung liegt darin, den Austausch zu aktuellen Themen zu ermöglichen und eine Übersetzungsleistung wissenschaftlicher Diskurse für das „Volk“ – also alle Menschen, die im Einzugsgebiet leben – zu gewährleisten. Hierbei gibt es allerdings mehr als eine Übersetzung, denn unterschiedliche Milieus oder Personengruppen bedürfen unterschiedlicher Ansprachen bzw. Vermittlungsformate. Zwei Aspekte, welche die Autorinnen und Autoren als wesentlich sehen, sind die Konzepte der Intersektionalität und der Dekolonialisierung.

Die US-amerikanische Anwältin Kimberlé Cranshaw führte den Begriff „Intersektionalität“ ein, um auf die doppelte Diskriminierung Schwarzer⁶ Frauen hinzuweisen. Im Englischen steht der Begriff „intersection“⁷ für eine Kreuzung, eine Überschneidung. Pierre Bourdieu nennt dies „Übercodierung (was) meint, dass kein Element vom anderen unberührt bleibt, dass es Überlagerungen gibt“ (Bourdieu 2013). Cranshaw verweist darauf, dass es zu einer doppelten Diskriminierung der Kläger*innen

3 Siehe https://share.deutschlandradio.de/dlf-audiothek-audio-teilen.3265.de.html?mdm:audio_id=dira_DRW_7259f9bf.

4 <https://www.fes.de/referat-demokratie-gesellschaft-und-innovation/gegen-rechtsextremismus/mitte-studie-2023>.

5 Als Differenzkategorien sind die im AGG genannten und durch die Autorin und den Autor ergänzten Merkmale zu verstehen: Lebensalter, Behinderung, Ethnie/Herkunft/Nationalität, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Religion/Glaube, Hautfarbe/Rassifizierung, Bildungshintergrund, Einkommen/Vermögen/Klassenzuschreibung, Körper/Aussehen.

6 Schwarz wird großgeschrieben, da es sich um eine Selbstbezeichnung handelt und nicht um eine Farbzuschreibung. Im Gegensatz dazu wird *weiß* klein und kursiv geschrieben, da es sich auch hier nicht um eine Farbzuschreibung handelt, sondern um ein übergreifendes Konstrukt, das eine Privilegiertheit ausdrückt.

7 <https://de.pons.com/%C3%BCbersetzung/englisch-deutsch/intersection>.

kommt, nämlich sowohl als Frau*⁸ als auch als BIPoC⁹. Das Unternehmen argumentierte dagegen, dass es sowohl Schwarze Männer beschäftigte als auch (*weijße*) Frauen und von daher die Diskriminierungsklage nicht gegeben sei. Durch die Benennung der Intersektionalität¹⁰ wird jedoch deutlich, dass es sich um eine Mehrfachdiskriminierung handelt. Es können weitere Differenzkategorien auf Personen zutreffen, die dadurch zu einer Verstärkung, zu einer Potenzierung der Diskriminierung führen (Ogette 2023, S. 166 f.).

3 Intersektionalität in der Erwachsenenbildung

Intersektionalität in der Erwachsenenbildung hat immer zwei Blickrichtungen: nach außen und nach innen. Der Diversity-Ausschuss des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV), in dem Vertreter:innen der Landesverbände und aus Volkshochschulen den Vorstand zu Vielfaltsthemen beraten, hat beispielsweise Checklisten (Diversity-Ausschuss des DVV 2021)¹¹ entwickelt, mit denen die Einrichtungen selbstständig ihre Organisations-, Personal- und Angebotsebene reflektieren können. Diese Ebenen hängen zusammen und bedingen einander. Eine Öffnung oder Diversifizierung kann nur nachhaltig gelingen, wenn auf allen drei Ebenen Änderungen erfolgen. Der erste Schritt hierzu ist der Wille, diesen Prozess anzugehen und sich einzugestehen, dass dies. Im Besonderen sind Leitungen in der Pflicht, Ressourcen für die reflektive und visionär-planerische Ebene einzustellen, also Zeit, Raum und Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Reflexion geht auch mit dem Erkennen von Privilegien einher. „Ungleichheit wird nicht abgebaut werden, wenn sie nicht auch von denen kritisiert wird, die von ihr profitieren“, schreibt Carolin Emcke und beschreibt die Voraussetzungen dafür wie folgt: „Ohne die Fähigkeit und Möglichkeit des Nachdenkens jenseits der eigenen Gruppe, Klasse, Lebensform, ohne das Entwickeln von Begriffen und Vergleichen zwischen unterschiedlichen Erfahrungen kann keine Gerechtigkeit, keine Anerkennung, keine Freiheit gedacht werden.“ (Emcke, 2019 S. 57 ff.) Markus Rieger-Ladich beleuchtet in seinem Buch „Das Privileg“ die geschichtliche und juristische Einordnung des Privileg-Begriffs, bevor er im letzten Kapitel die Frage aufwirft, was mit Privilegien zu tun sei (Rieger-Ladich, 2023, S. 144 ff.).

8 Der Stern am Ende von Frau* soll ausdrücken, dass es sich um eine Erweiterung des binären (zweigeschlechtlichen) Konstrukts von Gender (sozialem Geschlecht) handelt. Hier wäre auch das Akronym FLINTA verwendbar: „FLINTA ist eine Abkürzung, die ausdrücken soll, wer in bestimmten Räumen oder zu bestimmten Veranstaltungen willkommen ist. Sie steht für Frauen, Lesben, Inter Menschen, Nichtbinäre Menschen, Trans Menschen und Agender Menschen.“ <https://queer-lexikon.net/2020/05/30/flint/>.

9 „Die Abkürzung 'B(I)PoC' ist ein Begriff, der sich auf Schwarze, Indigene und People of Color bezieht. Mit dem Begriff sollen explizit Schwarze und indigene Identitäten sichtbar gemacht werden, um Antischwarzem Rassismus und der Unsichtbarkeit indigener Gemeinschaften entgegenzuwirken.“ [https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/bipoc#:~:text=Die%20Abk%C3%BCrzung%20%22B\(I\),der%20Unsichtbarkeit%20indigener%20Gemeinschaften%20entgegenzuwirken.](https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/bipoc#:~:text=Die%20Abk%C3%BCrzung%20%22B(I),der%20Unsichtbarkeit%20indigener%20Gemeinschaften%20entgegenzuwirken.)

10 Siehe z. B. <https://www.gwi-boell.de/de/intersektionalitaet>.

11 <https://www.volkshochschule.de/bildungspolitik/jahresschwerpunkt-zusammen-in-vielfalt/diversity-checklisten.php>.

4 Leitbild

Ein Reflexionsprozess, in dem sowohl Privilegien als auch Strukturen Inhalt sein können, ist der Leitbildprozess, denn das Leitbild gibt genau diesen Rahmen nach innen und außen vor. Es ist die Sichtbarmachung des organisatorischen Rahmens und zeigt den Teilnehmenden auf, wie ihr Lernerfolg gesichert ist, aber auch, wofür die vhs steht, welche Werte sie leiten und welche Erwartungen sie an das Miteinander stellt. Zugleich ist es die gemeinsame Konvention und Vereinbarung, zu der sich die Mitarbeitenden nach innen bekennen und in dessen Erfüllung sie ihren Dienst stellen. Da der Leitbildprozess unter Beteiligung geschieht, bleibt die Verantwortung bei der Leitung, Vielfalt und im Idealfall Diversity Mainstreaming¹² zu verankern und das Team immer wieder darauf aufmerksam zu machen.

Auf Teilnehmenden-Ebene bedeutet Intersektionalität mitzudenken, dass unterschiedliche Vielfaltsmerkmale und Perspektiven von Menschen bei der Planung und Durchführung der Angebote berücksichtigt werden, z. B. die diskriminierungsfreie Teilnahme für eine Schwarze, weiblich gelesene Teilnehmerin mit Gehbehinderung und Deutsch als Zweitsprache. Ja, es ist komplex. Aber es hat auch niemand gesagt, dass es einfach werden würde. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)¹³ neben UN-Behindertenrechtskonvention und Grund- und Menschenrechten sollten als Pflichtrahmen für die Mühe reichen.

5 Bildung von allen

Nach außen zeigt sich Intersektionalität darin, dass „Bildung *für* alle“ programmatisch umgesetzt wird und es darüber hinaus Bildung *von* allen gibt. Einrichtungen der Erwachsenenbildung können als Plattform agieren und durch die vorhandene Infrastruktur (Räume, Honorar- und Gebührenordnungen, Kursverwaltungssoftware, pädagogische Expertise, Netzwerkstrukturen ...) auch marginalisierten Menschen die Möglichkeit geben, Inhalte zu vermitteln, wenn diese sich an das Überwältigungsverbot und andere Regelungen des Beutelsbacher Konsenses¹⁴ halten. Der Plattformgedanke ist als Ergänzung zur Arbeit der Programmplanenden zu verstehen, auf keinen Fall zu deren Abschaffung. Programmplanende können durch ihre Netzwerkarbeit (Diversity-Ausschuss des DVV 2023)¹⁵ dazu beitragen, die Vielfalt der Angebote zu erhöhen und so neue Personengruppen als Lehrende, Lernende und potenzielle Fachkräfte (hauptamtlich pädagogische Mitarbeiter:innen, Programmplanende, Verwaltungskräfte...) zu gewinnen. So können in die eingangs geschilderte Entscheidungs-

12 Diversity Mainstreaming meint die Verankerung von Diversität in allen Prozessen, also die Frage, wie sich der konkrete Prozess in Bezug auf Diversität auswirkt und ob alle vom Prozess betroffenen Differenzkategorien bedacht wurden. Siehe bspw. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/leitfaden_diversity_mainstreaming_fuer_verwaltungen_20140527.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

13 Siehe auch DISKRIMINIERUNG IST VERBOTEN | Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

14 Siehe <https://www.bpb.de/die-bpb/ueber-uns/auftrag/51310/beutelsbacher-konsens/>.

15 Siehe <https://www.volkshochschule.de/meldungen/2022-04-20-Handreichung-vielfaeltig-ernetzt.php>.

und Gestaltungsmacht von Programmplanerinnen und -planern vielfältige lebensweltliche Perspektiven einfließen, vornehmlich *weiß* gelesene vhs-Strukturen sich öffnen und auch im angestellten Personal ein Abbild der Bevölkerung werden.¹⁶ Programmplanende können sich als liminale Akteurinnen und Akteure verstehen und liminale (Ermöglichungs-)Räume schaffen (Harnisch-Schreiber & Hartmann 2023, S. 17).

6 Dekolonisierung der Erwachsenenbildung

Der DVV-Jahresschwerpunkt für 2024 ist „Perspektive Europa – miteinander voneinander lernen“ (Diversity-Ausschuss des DVV 2023).¹⁷ Auf den ersten Blick können hierzu bspw. zentral- oder südeuropäische Sprach- und Kochkurse kombiniert werden und das gemeinsame Lernen wird ermöglicht. Doch bietet das Thema Europa einen viel tieferen Blick, denn von hier ausgehend wurde kolonisiert und ausgebeutet. Koloniale Strukturen leben an globalen Stellen noch immer fort. Der peruanische Sozialwissenschaftler Aníbal Quijano nannte diese Kontinuität bereits 1992 „Kolonialität der Macht“. (Quijano 2019) Um einige Beispiele aufzuzählen: KI-Systeme werden durch im globalen Süden ansässige, minimal entlohnte Menschen gefüttert, die sich grausame Dinge anschauen und bewerten müssen. (Diverse 2023, S. 52 ff.) Der Klimawandel wirkt als allererstes nachteilig auf das Klima und somit das Leben und Überleben der Menschen im globalen Süden aus. Kinder im Kongo schürfen Lithium für unsere Computer und Smartphones. Länder des Globalen Südens entsorgen den Plastikmüll der ganzen Welt. So weit weg müssen wir aber gar nicht schauen. Rassifizierung von Menschen, rassistische Denkmuster, soziale Ungleichheit, Diskriminierung von BI-PoC auf dem Arbeitsmarkt oder bei der Wohnungssuche, ein *weißer* Wissenskanon an Universitäten und Schulen – Benachteiligungsstrukturen finden sich in unserem Alltag auf Schritt und Tritt als Überbleibsel der Kolonialvergangenheit Europas.¹⁸

Erwachsenenbildung hat die Aufgabe, die nach wie vor global zementierte eurozentristische Perspektive und die Macht des globalen Nordens zu thematisieren (Ak-baba & Heinemann 2023) und darauf hinzuweisen, dass von dem kolonialen Unterdrückungssystem noch heute vorwiegend *weiße* Menschen profitieren. Wenn ein Begriff wie „Remigration“ zum neu-rechten Kampfbegriff wird und rechte Rhetorik in die Sprache der gesellschaftlichen Mitte Einzug hält, ist die Verleihung des Unworts des Jahres 2023¹⁹ nur ein Schritt, darauf aufmerksam zu machen. Erwachsenenbildung kann hier dazu beitragen, die Gefahr der Verschiebung des Sagbaren aufzuzeigen und Diskriminierung entgegenzuwirken.

Zur Akzeptanz von Vielfalt, die zum zivilcouragierten Einsteigen für den:die andere:n führt, gehört das Verlernen des Eurozentrismus durch die Diversifizierung von Wissen. Da wir davon ausgehen, dass unsere Gesellschaft längst postmigrantisch ist,

16 <https://www.dgb.de/themen/++co++df5cdf28-86fc-11eb-87c3-001a4a160123>.

17 Siehe <https://www.volkshochschule.de/meldungen/handreichung-schwerpunkt-europa-2024.php>.

18 Siehe Kolonialismus & Klimakrise Second Edition 1.indd (bundjugend.de).

19 Siehe z. B. <https://www.ndr.de/kultur/Unwort-des-Jahres-2023-Was-verbirgt-sich-hinter-Remigration,unwortdesjahres142.html>.

wäre es geradezu verschenkt, das viele und vielfältige Wissen brachliegen zu lassen. „Volkshochschule als Instanz der Erwachsenenbildung und des fachübergreifenden, universalistischen lebenslangen Lernens muss kritisch ihre Programme hinterfragen und den eigenen Wissenskanon reflektieren. Wer hat die Wissenshoheit? Wer bestimmt, was unterrichtet wird? Welches und wessen Wissen ist gemeint, wenn wir über „europäische“ Themen sprechen?“ (Diversity-Ausschuss des DVV 2023) Die Politikwissenschaftlerin Emilia Roig weist darauf hin, dass sich Kolonialität auch im Bildungskontext zeigt (z. B. „Zauber des Orients“, exotische Aromen“, „afrikanisch Trommeln“) und hinterfragt den weltweit (fast) identischen Kanon *weißer* Männer aus Philosophie, Soziologie und Literatur. (Roig, 2021) Dabei gibt es viele andere, vielfältige Expertinnen und Experten aus Forschung und informeller persönlicher Erfahrung, denen die Erwachsenenbildung eine Bühne geben kann.

Literatur

- Akbaba, Y. & Heinemann, A. M. (2023). *Erziehungswissenschaften dekolonisieren. Theoretische Debatten und praxisorientierte Impulse*. Beltz Juventa.
- Bourdieu, P. (2013). *Die feinen Unterschiede – zitiert nach Hobrack 2023*. Frankfurt am Main.
- Diverse (2023). Hi-Tech – 14 Seiten über KI. *Missy Magazine*(05).
- Diversity-Ausschuss des DVV (2021). *Diversity-Checklisten*. Deutscher Volkshochschul-Verband (DVV).
- Diversity-Ausschuss des DVV (2023). *Vielfältig vernetzt von Anfang an*. Deutscher Volkshochschul-Verband (DVV).
- Diversity-Ausschuss des DVV (2023). *Von "Festung Europa" zu Fußball-EM. Handreichung zum Jahresschwerpunkt "Perspektive Europa – miteinander voneinander lernen"*. Deutscher Volkshochschul-Verband (DVV).
- El-Mafaalani, A. (2022). *Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand*. Sonderausgabe für die Bundeszentrale für Politische Bildung, Kiepenheuer & Witsch.
- Emcke, C. (2019). *„Ja heißt ja und...“*. S. Fischer.
- Fleige, M., Gieseke, W., von Hippel, A., Käßlinger, B. & Robak, S. (2019). *Programm- und Angebotsentwicklung in der Erwachsenen- und Weiterbildung*. wbv Publikation.
- Harnisch-Schreiber, E. & Hartmann, A. (2023). *Raus aus dem Haus – Wissenstransfer in der Kulturellen Bildung*. kkoepd. https://www.pedocs.de/volltexte/2023/26108/pdf/Harnisch-Schreiber_et_al_2023_Raus_aus_dem_Haus.pdf.
- Hobrack, M. (2023). *Klassenbeste – Wie Herkunft unsere Gesellschaft spaltet*. Sonderausgabe für die Bundeszentrale für Politische Bildung. Hanser.
- Niedersachsen (1999 [geändert 2022]). *Niedersächsisches Erwachsenenbildungsgesetz (NEBG)*. Land Niedersachsen.
- Ogette, T. (2023). *„und jetzt du!“*. Penguin.
- Ortmanns, V., Huntemann, H., Lux, T. & Bachem, A. (2023). *Volkshochschul-Statistik: 60. Folge, Berichtsjahr 2021*. wbv Publikation.

- Quijano, A. (2019). *Kolonialität der Macht, Eurozentrismus und Lateinamerika*. Turia + Kant.
- Rieger-Ladich, M. (2023). *Das Privileg – Kampfvokabel und Erkenntnisinstrument*. Sonderausgabe der Bundeszentrale für Politische Bildung (Philipp Reclam jun. Verlag).
- Roig, E. (2021). *Why We Matter. Das Ende der Unterdrückung*. Aufbau Verlag.

Autor und Autorin

Stephan Kaps (er/ihn), Leiter der vhs Nienburg, Mitglied im Arbeitskreis Vielfalt des Landesverbandes Niedersächsischer Volkshochschulen und im Diversity-Ausschuss des DVV. Er ist offen homosexuelle Führungskraft und Erststudierender in seiner Familie.

Nana Kintz (sie/ihr), Dr., Diversity-Beauftragte der Hamburger Volkshochschule, Mitglied im Diversity-Ausschuss des DVV und pädagogische Mitarbeiterin im Bereich Kultur. Sie positioniert sich als Migrantin mit Fluchtgeschichte.

Autorin und Autor werden *weiß* gelesen.

Review

Dieser Beitrag wurde nach der qualitativen Prüfung durch die Redaktionskonferenz am 08.02.2024 zur Veröffentlichung angenommen.

This article was accepted for publication following the editorial meeting on the 8th February 2024.