

Handreichung Diversität

1. Ziel und Anwendungsbereich

Diese Handreichung dient als Orientierungsrahmen für die systematische Berücksichtigung von Diversität in der Genese, Planung/Entwicklung, Umsetzung und Auswertung von Projekten mit unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten. Sie richtet sich an alle Projektträger und Projektverantwortlichen.

Ziel ist es, Diversität als Qualitätsmerkmal von Projekten zu verankern und damit **Chancengerechtigkeit** als ein Aspekt der sozialen Nachhaltigkeit, zu fördern.

2. Grundverständnis von Diversität

Diversität bezeichnet die Vielfalt von Lebenslagen, Identitäten, Perspektiven und Erfahrungen innerhalb einer Gesellschaft. Dazu zählen u. a. Unterschiede in:

- Geschlecht und geschlechtlicher Identität,
- Alter und Lebensphase,
- sozialer Herkunft und Bildung,
- kultureller Prägung, Sprache und Religion und Weltanschauung
- Behinderung und chronischer Erkrankung, (Unterschiede in körperlichen und geistigen Fähigkeiten wie z.B. Behinderungen, chronische Erkrankungen und Neurodiversität)
- sexueller Orientierung,
- Aufenthaltsstatus (Migrationsgeschichte und Nationalität) und weiteren strukturellen Zuschreibungen.

Diversitätsorientierung bedeutet, diese Unterschiede bewusst zu berücksichtigen, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und diskriminierungssensible Projektstrukturen zu schaffen.

3. Leitprinzipien einer diversitätsorientierten Projektgestaltung

3.1 Chancengerechtigkeit

Projekte sollen so gestaltet werden, dass unterschiedliche Ausgangsbedingungen berücksichtigt und gleichwertige Teilhabemöglichkeiten geschaffen werden.

3.2 Diskriminierungssensibilität

Mögliche Ausschlussmechanismen sind frühzeitig zu identifizieren und zu vermeiden. Dies betrifft sowohl formale Zugangsbedingungen als auch informelle Projektkulturen.

3.3 Reflexivität

Diversitätsorientierung erfordert die kontinuierliche Reflexion eigener Annahmen, Routinen und Machtverhältnisse innerhalb des Projekts.

3.4 Intersektionale Perspektive

Verschiedene Diversitätsdimensionen wirken häufig zusammen. Projektakteure sollen Mehrfachzugehörigkeiten und -diskriminierungen mitdenken.

4. Diversität in der Projektkonzeption

4.1 Bedarfs- und Kontextanalyse

Bereits in der Projektgenese sollen folgende Fragen berücksichtigt werden:

- Welche Personengruppen werden angesprochen, welche möglicherweise ausgeschlossen?
- Welche strukturellen Barrieren bestehen (z. B. Sprache, Mobilität, Kosten)?
- Welche lokalen Akteure verfügen über diversitätsspezifische Expertise und wie können diese in dem Analyseprozess eingebunden werden?

4.2 Projektziele und Zielgruppen

Unterschiedliche Zielgruppen sind differenziert zu betrachten. Pauschalisierungen sind zu vermeiden. Projektziele und Maßnahmen sollen:

- Vielfalt innerhalb von Zielgruppen anerkennen und berücksichtigen,
 - realistische Zugangswege benennen,
 - Diversitätsziele explizit formulieren, wo dies (inhaltlich) sinnvoll ist.
-

5. Diversitätsorientierte Umsetzung

5.1 Zugänglichkeit und Barrierefreiheit

- Nutzung barrierearmer Räume und Formate
- Barrierearme digitale Räume
- Verständliche, mehrsprachige oder leicht zugängliche Kommunikation
- Berücksichtigung finanzieller, zeitlicher und digitaler Zugangsbedingungen

5.2 Personal, Rollen und Kompetenzen

- Sensibilisierung von Projektverantwortlichen für Diversitätsthemen
- Einbindung von Personen mit relevanter Fach- oder Erfahrungsexpertise
- Klare Zuständigkeiten für Diversitätsaspekte im Projekt

5.3 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

- Diskriminierungssensible und inklusive Sprache (einfache Sprache)
- Repräsentative Bild- und Beispielauswahl
- Vermeidung stereotyper Darstellungen
- Verwendung von barrierearmen Onlineinhalten und Webseiten
([Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes](#) BFSG)

5.4 Veranstaltungen¹

- Barrierearmer Zugang und Ansprache
- Informationen sollen durch mindestens zwei Sinne wahrnehmbar sein (Sehen, Hören, Fühlen)
- Universelles Veranstaltungsdesign (Datum und Zeitraum, Ort und Räumlichkeit, Verpflegung, Kinderbetreuung)
- Kurze und einfache Aufbereitung der Informationen
- Ausreichende Pausen
- Feedback für Veranstaltungsdurchführung einholen

¹ Beispiele sind in dem Dokument der Uni Leipzig zu finden. Diese sind für eigene Veranstaltungen adaptierbar: https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/u/CDF/Dokumente/230125_GSB_Uni_fuer_Alle_Broschu%CC%88re_DE_web.pdf

6. Methodenübersicht zur Berücksichtigung von Diversität (Auswahl)

Projektphase	Geeignete Methoden	Zielsetzung
Projektgenese	Diversitäts-Check, Kontextanalyse, Expert:inneninterviews	Identifikation von Barrieren und Bedarfen
Planung/Entwicklung	Zielgruppenmapping, partizipative Workshops	Differenzierte, multi-perspektivische Projektkonzeption
Umsetzung	Niedrigschwellige Formate, hybride Angebote	Erhöhung der Zugänglichkeit
Reflexion	Feedbackverfahren, qualitative Auswertung	Bewertung von Wirkungen und Ausschlüssen

Die Auswahl der Methoden sollte sich am Projektkontext, den Zielgruppen und den verfügbaren Ressourcen orientieren.

7. Monitoring, Reflexion und Weiterentwicklung

7.1 Laufende Reflexion

Diversitätsaspekte sollten regelmäßig überprüft werden, u. a. hinsichtlich:

- Erreichbarkeit unterschiedlicher Gruppen,
- wahrgenommener Zugangsbarrieren,
- interner Arbeits- und Kommunikationskulturen.

7.2 Dokumentation und Lernen

Der Umgang und die Erfahrungen mit Diversität sind im gesamten Projektzeitraum zu dokumentieren und im halbjährlichen Monitoringbericht darzulegen.

7.3 Nachhaltige Verankerung

Wo möglich, sollten diversitätsorientierte Ansätze strukturell verankert und über einzelne Projekte hinaus weiterentwickelt werden.

8. Fazit

Die Berücksichtigung von Diversität ist kein Zusatz, sondern ein zentrales Qualitätsmerkmal wirksamer Projekte. Eine bewusste, reflektierte und strukturelle Auseinandersetzung mit Vielfalt trägt dazu bei, Projekte bedarfsgerechter, sozial gerechter und sozial nachhaltiger zu gestalten. Diese Handreichung bietet hierfür einen allgemein anwendbaren Orientierungsrahmen und wird kontinuierlich fortgeschrieben.

