



## Inhalt

Leichte Sprache nachhaltig implementieren S. 2

Veranstaltungshinweis S. 3

Fachbeitrag: Diversity und Inklusion: Gemeinsam für Gleichberechtigte Teilhabe für alle S. 4

Liebe Leserinnen und Leser,

mit dem Prozess *Gemeinsam zum Ziel – Wir gestalten die Inklusive Kinder- und Jugendhilfe* wurde im Juni 2022 ein Prozess gestartet, der Ende dieses Jahres mit einem Vorschlag zur gesetzlichen Rahmung von Hilfen aus einer Hand führen soll.

Ein entscheidender Aspekt bei der Gestaltung einer inklusiven Jugendhilfelandchaft ist die zielgerichtete Kommunikation mit denjenigen, die von dieser Leistungserbringung profitieren. In diesem Newsletter möchten wir Ihnen von einem Projekt berichten, das sich mit der Frage beschäftigt, wie barrierefreie Kommunikation dauerhaft in den Strukturen von Organisationen verankert werden kann.

Zudem lernen Sie mit dem Diversity-Konzept in diesem Newsletter einen Ansatz kennen, wie Vielfalt in der Arbeitswelt gelebt werden kann.

### Leichte Sprache nachhaltig implementieren

Die Zielgruppen, die von Leichter Sprache profitiert, ist sehr heterogen. Sie eint, dass ihre Teilhabe oft durch „schwere Sprache“ behindert wird. Das Projekt „Leichte Sprache und barrierefreie Kommunikation“ im Caritasverband für die Diözese Limburg e.V. will das ändern und diese Barrieren nachhaltig abbauen. Gefördert wird die Stelle von der Aktion Mensch für fünf Jahre. Der zuständige Referent Ruben Rhensius stellt in seinem Beitrag das Projekt vor.

### Diversity und Inklusion: Gemeinsam für gleichberechtigte Teilhabe für alle

Die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt ist das zentrale Paradigma von Diversity. Doch was verbirgt sich konkret hinter dem Diversity-Konzept? Und wie verhält sich Diversity zum Inklusionsbegriff? Diesen Fragen widmet sich Dr. John Meister in seinem Fachbeitrag und gibt damit eine kurze Einführung in die Debatte um Diversity im Arbeitskontext.

## Kurzinformationen

### Ihre Meinung zu einer Kinder- und Jugendhilfe für alle ist wieder gefragt!

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) freut sich über Ihr Interesse an einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe.

Ihre Meinung zu dem Thema ist dem BMFSFJ sehr wichtig! Deshalb besteht für alle Interessierten zum zweiten Mal die Möglichkeit, an einer öffentlichen Befragung teilzunehmen.

Die Befragung dauert etwa 5 Minuten. Es werden keine persönlichen Angaben erhoben. Es geht darum, ein allgemeines Meinungsbild zu bekommen.

[Hier geht es zur Befragung.](#)



### Gemeinsam zum Ziel

Wir gestalten die Inklusive Kinder- und Jugendhilfe!



### Abschlussveranstaltung



# Leichte Sprache nachhaltig implementieren

## Projektstelle Leichte Sprache und barrierefreie Kommunikation im DiCV Limburg

Menschen mit Lernschwierigkeiten, geringen Deutschkenntnissen oder Demenz. Die Zielgruppen, die von Leichter Sprache profitiert, ist sehr heterogen. Sie eint, dass ihre Teilhabe oft durch „schwere Sprache“ behindert wird. Das Projekt „Leichte Sprache und barrierefreie Kommunikation“ im Caritasverband für die Diözese Limburg e.V. will das ändern und diese Barrieren nachhaltig abbauen. Gefördert wird die Stelle von der Aktion Mensch für fünf Jahre.

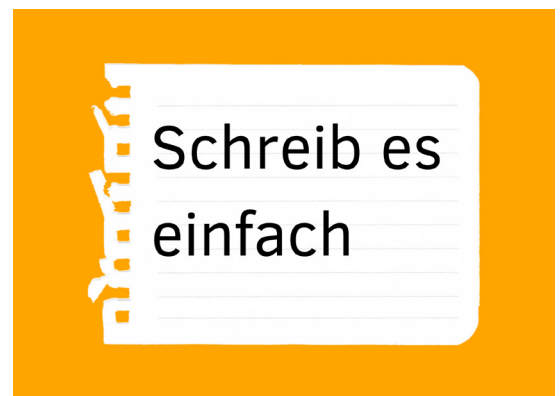
Ziel des Projektes ist es, Leichte Sprache und barrierefreie Kommunikation als Qualitätsmerkmal in den Einrichtungen und Diensten zu verankern. Dafür sollen Beschäftigte und Ehrenamtliche in den Einrichtungen und Diensten der Caritas sowie weiterer interessierter Organisationen und Unternehmen im Bistum Limburg sensibilisiert und qualifiziert werden.



Das Knüpfen von Kontakten und das Aufbauen von Netzwerken über den Bereich der Caritas hinaus sowohl auf Landes- wie auf Bundesebene war einer der Schwerpunkte im ersten Halbjahr des Projektes. Dabei handelt es sich häufig ebenfalls um Projekte aus den Wohlfahrtsverbänden, z.B. Digi Teilhabe des AWO-Bundesverbandes oder #LeichtOnline der Lebenshilfe Hamburg. Zu den Partnern im Netzwerk gehören auch verschiedene Hochschulen, welche sich mit Leichter Sprache und barrierefreier Kommunikation auseinandersetzen. Genannt sei hier die Forschungsstelle Leichte Sprache an der Universität Hildesheim. Ergänzt wird dies durch den Austausch zu unterschiedlichen Anbietern von digitalen Lösungen, die einen barrierefreien Zugang zum Beispiel ins Internet ermöglichen.

Ein erstes Produkt zur niedrigschwelligen Sensibilisierung der Mitarbeitenden sind die Postkarten unter dem Schlagwort „einfach“. Erstellt in Kooperation mit der Zentralstelle Inklusion und dem Referat Seelsorge für Menschen mit Behinderung im Bistum Limburg und der Katholische Erwachsenenbildung Hessen, werben sie für den Gebrauch von Leichter Sprache. Dabei geht es nicht nur darum, verständliche Texte zu schreiben, sondern auch wie diese einfach gestaltet werden können und worauf etwa bei Veranstaltungseinladungen geachtet werden sollte. Die Karten gibt es auch als Download der Projektseite.

Das Thema „Leichte Sprache und barrierefreie Kommunikation“ ist als Querschnittsthema sehr vielseitig. Um passgenaue Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen anbieten zu können, wurde mithilfe einer Bedarfsabfrage in den allein knapp 300 Einrichtungen und Diensten der Caritas im Bistum Limburg eine thematische Eingrenzung für die jeweiligen Inhalte vorgenommen. Nur 25 % der an der Umfrage teilnehmenden Einrichtungen gaben an, dass einzelne Mitarbeitende eine Fortbildung zu dem Thema besucht haben. 82%



sehen einen Schulungsbedarf für barrierefreie Kommunikation. Dieser soll durch die Projektstelle gedeckt werden.

Ein weiteres Ziel ist der Aufbau von Übersetzungsbüros für Leichte Sprache und barrierefreie Kommunikation. Deren Aufgaben können sich je nach Ausrichtung unterschiedlich ausgestalten. So könnte etwa eine Zielgruppe dieser Büros Behörden sein, welche durch das Behindertengleichstellungsgesetz zur vermehrten Bereitstellung von Informationen in Leichter Sprache verpflichtet sind. Neben der Übersetzung sind weitere Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote zum Beispiel im Bereich der digitalen Teilhabe denkbar.

Flankierende Themen sind digitale Teilhabe und KI-basierte Übersetzungstools. Hierzu ist für den Herbst 2024 ein Fachtag in Planung, um den Einsatz von KI in der Übersetzung in Leichte Sprache zu erörtern. Aktuell gibt es mehrere Unternehmen, die mithilfe von künstlicher Intelligenz Texte in Leichte Sprache übersetzen können.

Weitere Informationen zu dem Projekt finden Sie unter: <https://www.dicv-limburg.de/derverband/der-verband/leichte-sprache> ■

Gestalte es  
einfach



Gefördert durch die  
**Aktion**  
MENSCH

## Was braucht inklusiv Jugendarbeit?

## Veranstaltungshinweis



Der Bundesverband Lebenshilfe lädt am 16. November 2023 zur Abschlusstagung des Praxis-Forschungsprojektes „Mit den Augen von Jugendlichen – Was braucht inklusive Jugendarbeit?“ nach Berlin ein.

Was ist jungen Menschen mit zugeschriebener geistiger Behinderung für ihre Freizeit wichtig? Wie nutzen sie Angebote der Kinder- und Jugendarbeit wie beispielsweise Jugendzentren oder Jugendverbände? Was möchten sie dort erleben und welche weiteren Angebote wünschen sie sich?

Diese Fragen standen im Mittelpunkt des dreijährigen Forschungsprojektes „Mit den Augen von Jugendlichen – Was braucht inklusive Jugendarbeit?“ der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. gefördert durch die Aktion Mensch Stiftung.

Wissenschaftler\*innen der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg) und der Pädagogischen Hochschule Heidelberg (PH Heidelberg) gingen diesen Fragen nach und interviewten Kinder und Jugendliche mit sogenannter geistiger Beeinträchtigung. In Heidelberg wird zudem das Freizeiterleben von jungen Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf bzw. komplexer Behinderung betrachtet.

Die Ergebnisse werden am 16. November 2023 in Berlin von 11:00 bis 16:15 Uhr vorgestellt. Die Veranstaltung ist kostenfrei. [Infos und Anmeldung hier.](#)

[Auf dieser Webseite finden Sie mehr zu inklusiver Jugendarbeit und zum Projekt.](#)

# Diversity und Inklusion: Gemeinsam für gleichberechtigte Teilhabe für alle

## Einleitung

Der Begriff Diversity ist derzeit in vielen Organisationen in aller Munde – und das zu Recht. Unternehmen, öffentliche Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen sind mit verschiedensten Herausforderungen im 21. Jahrhundert konfrontiert. Sie unterliegen einem vielschichtigen Geflecht aus wachsenden politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, rechtlichen Ansprüchen und Erwartungen. Zu dieser Gemengelage kommen gesellschaftliche Megatrends hinzu – der demografische, digitale, soziale, ökonomische und ökologische Wandel –, mit denen umgegangen werden muss. In all diesen Zusammenhängen spielt Diversity eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, für die Zukunft gewappnet zu sein. Die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt ist das zentrale Paradigma von Diversity. Doch was verbirgt sich konkret hinter dem Diversity-Konzept? Und wie verhält sich Diversity zum Inklusionsbegriff?



## Diversity-Konzept

In einem praxisnahen Verständnis bedeutet Diversity in erster Linie Perspektivenvielfalt. Diese Vielfalt entsteht dadurch, dass jede Person durch ihre vielfältigen Eigenschaften individuell ist. Wenn wir davon sprechen, Diversity in der eigenen Organisation aktiv zu gestalten (Diversity Management), dann meinen wir damit, die Individualität und Einzigartigkeit von Menschen zu erkennen, zu verstehen, wertzuschätzen und schließlich die gewonnene Perspektivenvielfalt zu nutzen, um die Zukunft einer Organisation zum Wohle aller zu gestalten.

Öffentliche und private Arbeitgeber\*innen, die Diversity aktiv gestalten wollen, sehen in der Vielfalt von Menschen eine wertvolle Chance und signifikantes Potenzial. Sie leben eine positive Wertschätzung für Vielfalt vor und arbeiten aktiv daran, die Vielfalt im Arbeitsumfeld gezielt zu erhöhen und Chancengleichheit für alle zu schaffen. Darüber hinaus begreifen vielfaltorientierte Organisationen Diversity als eine zentrale Antwort auf die genannten Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Dabei ist Diversity konsequent dem ganzheitlichen Menschenbild verpflichtet, d.h. Menschen werden der Gesamtheit all ihrer Facetten wahrgenommen und wertgeschätzt. Diese ganzheitliche Wahrnehmung von Menschen ist zentrales Paradigma von Diversity.

In der deutschsprachigen Praxis hat sich vor allem das Diversity-Modell der Charta der Vielfalt e.V. etabliert. Die Charta der Vielfalt e. V. ist ein gemeinnütziger Verein, der sich für die Verankerung von Diversität in Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft einsetzt. Organisationen



können dem Verein beitreten, indem sie die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnen. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bekennt sich eine Organisation zu den Grundwerten der Vielfalt und verpflichtet sich, die Vielfalt in der eigenen Organisation zu fördern. Die Charta der Vielfalt e. V. nutzt ein vierstufiges Diversity-Modell zur Erfassung von Vielfalt. Es basiert auf das Prinzip der 4 Layers of Diversity nach Gardenswartz/Rowe (1998). Die folgende Abbildung 1 stellt das Diversity-Modell grafisch dar (Charta der Vielfalt 2022):

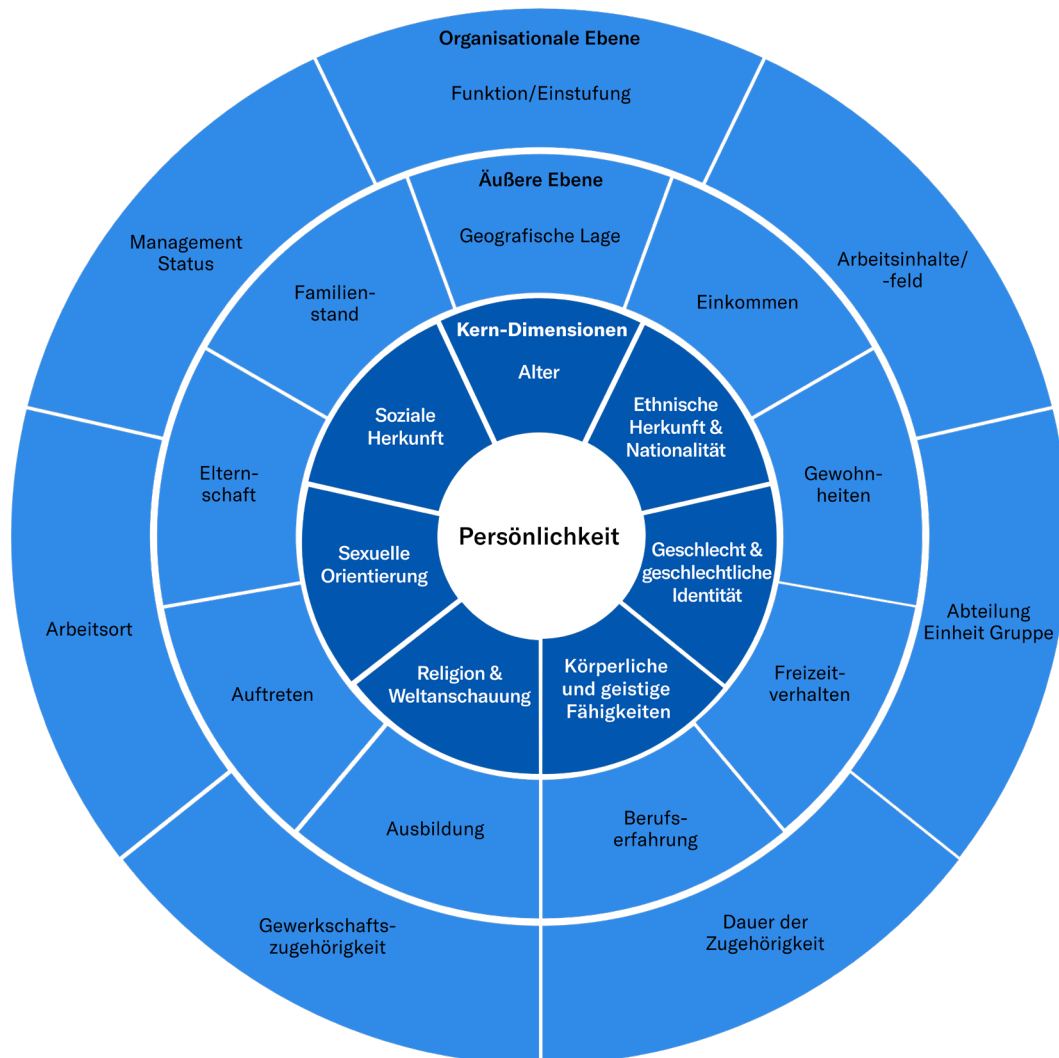


Abbildung 1: Das Prinzip der „4 Layers of Diversity“ frei nach Gardenswartz und Rowe, Darstellung von Charta der Vielfalt e.V.

Das Prinzip der 4 Layers of Diversity definiert vier Dimensionen von Diversitätsmerkmalen: (1) Die Dimension der Persönlichkeit, (2) die Kern-Dimensionen, (3) die äußere Ebene sowie (4) die organisationale Ebene. Zentrales Paradigma ist, dass ein Individuum durch die Merkmale aller vier Ebenen einzigartig geprägt ist.

Je weiter eine Dimension vom Kern des Modells – der Persönlichkeit – entfernt ist, desto flexibler und wandelbarer ist sie. Die beiden außenstehenden Ebenen, die organisationale und die äußere Ebene, zeichnen sich daher durch grundsätzliche Veränderbarkeit aus, d.h. ein Individuum kann diese – zumindest dem Grunde nach – für sich verändern. Die grundsätzliche Veränderbarkeit spielt für den Wert der Dimension jedoch keine Rolle. Jede Dimension ist genauso wichtig wie die andere.

Bei den Kern-Dimensionen, die unmittelbar im Umkreis um die Persönlichkeit herum angeordnet sind, ist diese Veränderbarkeit nicht oder nur sehr begrenzt gegeben. Die Kern-Dimensionen stellen die nahezu unveränderbaren Eigenschaften eines Menschen dar. Zugleich

haben sie den größten Einfluss auf dessen Ein- oder Ausgrenzung in der Gesellschaft. Die hier genannten sieben Merkmale Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie soziale Herkunft sind aus diesem Grund der zentrale Ausgangspunkt des Diversity-Konzepts.



© pexels/pixabay

Methodologisch gesehen haben Diversity-Modelle immer limitierten Modellcharakter. Oder anders ausgedrückt: Die Realität ist stets vielschichtiger als eine Modellabbildung. Erstens ist denkbar, dass sich in Zukunft der Diversity-Begriff weiterentwickelt und auch neue bzw. andere Dimensionen in den Vordergrund rücken. Zweitens ist es wichtig, im Rahmen der Diversity-Arbeit die o.g. ganzheitliche Wahrnehmung des Menschen nicht zu vernachlässigen. Eine solitäre Betrachtung einzelner Dimensionen würde vor allem der Vielschichtigkeit von Diskriminierungserfahrungen nicht gerecht werden. Häufig werden Menschen nicht nur aufgrund eines singulären Merkmals ausgegrenzt, sondern sind multiplen Diskriminierungsformen ausgesetzt. Eine junge trans Frau mit Migrationsbiografie und körperlichen Beeinträchtigungen wird möglicherweise intensivere Diskriminierungserfahrung machen müssen als andere. Damit ist das Phänomen von sogenannten Mehrfachdiskriminierungen bzw. Mehrfachmarginalisierungen angerissen. Diese Überschneidung multipler Diskriminierungsformen wird als Intersektionalität verstanden.

Diversity-Arbeit ist eine gesamtorganisationale Aufgabe. Es geht darum, Wertschätzung, Offenheit und Chancengleichheit für alle Menschen wirksam und nachhaltig in der Arbeitswelt zu verankern. Diversity setzt daher ein echtes Bekenntnis zur Förderung von Vielfalt voraus. Aus dieser diversitätsbewussten Haltung leiten sich alle weiteren Tätigkeiten ab – ganzheitlich von der politischen, kulturellen, strategischen, organisatorischen bis hin zur fachlichen Ebene wie auch vertikal von der Führungsebene bis hin zur Arbeitsebene einer Organisation.

### Diversity und Inklusion

Angesichts dieser Konzeption ist erkennbar, dass Diversity in vielerlei Hinsicht sehr viele Ähnlichkeiten zum weiten Inklusionsbegriff aufweist. Unterschiede lassen sich in den normativen Betonungen und Adressatenkreisen finden:

- Der Diversity-Begriff wird häufig nutzenorientiert argumentiert. Ausgehend vom gesellschaftlichen Verständnis von „Vielfalt sind wir alle“ wird abgeleitet, dass Vielfalt eine wertvolle positive (ökonomische) Ressource darstellt, die daher „genutzt“ werden sollte. Tatsächlich sind mit einer vielfältigen Belegschaft oftmals zahlreiche positive Effekte verbunden: Höhere Innovations- und Problemlösungsfähigkeit, Er- ▶

höhung der Arbeitgeberattraktivität, Erhöhung von Mitarbeitendenzufriedenheit, Verbesserung des Images und insbesondere im Fall der öffentlichen Verwaltung auch die Schaffung von Nähe zu Bürger\*innen sowie die Steigerung von gesellschaftlicher Akzeptanz und demokratischer Legitimation. Damit diese „Nutzung“ von Vielfalt gelingt, müssen Chancengleichheit sichergestellt sowie alle Barrieren, Hürden und Diskriminierungen abgebaut werden. Vor dem Hintergrund dieser Nutzenorientierung wird Diversity häufig im Organisationskontext und in der Arbeitswelt verwendet.

- Der weite Inklusionsbegriff erfasst, wie auch Diversity, alle individuellen Merkmale und Fähigkeiten einer Person. Daher ist das Prinzip von 4 Layers of Diversity (s.o.) uneingeschränkt auch auf den weiten Inklusionsbegriff anwendbar. Gleichwohl wird, anders als bei Diversity, beim Inklusionsbegriff vielmehr die rechtliche Seite betont: Jeder Mensch hat einen subjektiven Rechtsanspruch auf gleichberechtigte Teilhabe. Der Staat hat die objektiven Rechtsverpflichtung, dieses Recht auf gleichberechtigte Teilhabe umzusetzen. Durch diese Verrechtlichung wird beim Inklusionsbegriff häufig auf die politische Verantwortung abgestellt, gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben für alle zu ermöglichen.



Trotz dieser unterschiedlichen normativen Ausrichtungen sollten in der Praxis nicht die Unterschiede, sondern vielmehr die Gemeinsamkeiten von Diversity und Inklusion betont werden. Beide Begriffe stellen Vielfalt und individuelle Einzigartigkeit als positive Aspekte in den Vordergrund und streben nach der konsequenten Umsetzung der Idee einer Gesellschaft, an der alle Menschen gleichberechtigt, voll und wirksam teilhaben können. Beide teilen das Bild der ganzheitlichen Wahrnehmung von Menschen. Insofern verfolgen beide Konzeptionen die gleichen bedeutsamen Ziele und unterstützen sich gegenseitig. Eine Gesellschaft, in der viele Menschen das weite Verständnis von Inklusion internalisiert haben, stellt einen fruchtbaren Boden für die Umsetzung von Diversity in der Arbeits- und Wirtschaftswelt dar. Wiederum unterstützen Arbeitgebende, die sich zu Diversity verpflichtet haben und Vielfalt in ihren Organisationen sichtbar fördern, den Wandel zu einer Gesellschaft, in der jeder einzelner Mensch gleichermaßen die Möglichkeit hat, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Auch die Nutzenorientierung von Diversity muss nicht unbedingt negativ betrachtet. Im Gegenteil: Die Betonung der Potenziale in der Zusammenarbeit von Menschen mit unterschiedlichen Biografien, Erfahrungen, Perspektiven und Merkmalen stellt für Organisationen einen attraktiven Anreiz dar, sich mit der Förderung von Diversity auseinanderzusetzen, Diskriminierung zu bekämp- ▶



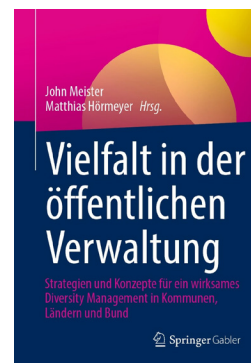
fen, Chancengleichheit zu verwirklichen und noch viele weitere sinnstiftende Veränderungen in der Arbeitswelt zu realisieren, um die Chancen von Vielfalt zu nutzen. Im Ergebnis eröffnet die Diversity-induzierte Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt neue Möglichkeiten, von der auch die Inklusionsziele profitieren.

### Gemeinsam vorgehen

Die Ausführungen zeigen, dass es sich lohnt, Diversity und Inklusion gleichermaßen zu fördern. Während der Diskurs um den weiten Inklusionsbegriff vorrangig das System Gesellschaft adressiert, richtet sich Diversity vor allem auf Organisationen. Während der politisch-gesellschaftliche Diskurs über die Ausgestaltung einer inklusiven Gesellschaft schon sehr lange stattfindet, ist die Konzeption von Diversity zumindest im deutschsprachigen Raum noch relativ jung. Es lohnt sich, voneinander zu lernen. Auch sollte Ausschau nach Möglichkeiten der Zusammenarbeit von Akteur\*innen in beiden Bereichen gehalten werden, um die Erreichung der gemeinsamen Ziele wechselseitig zu fördern und sich zu unterstützen. ■

### Autor

**Dr. John Meister** ist Politikwissenschaftler und Herausgeber des Handbuchs „Vielfalt in der Öffentlichen Verwaltung“ (Springer, Wiesbaden 2023, ISBN 978-3-658-41701-7). Die Ausführungen in diesem Beitrag beruhen in Teilen auf das Einleitungskapitel des Handbuchs.



### Literatur

- Charta der Vielfalt (2022).** Factbook Diversity. Berlin: Charta der Vielfalt e. V.
- Gardenswartz, L., Rowe, A. (1998)** Managing Diversity: A Complete Desk Reference and Planning Guide. McGraw-Hill: New York.
- Meister, J., Hörmeier, M. (2023)** Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung. Springer Gabler: Wiesbaden.

## Bei Fragen und Anregungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung



**Daniel Kieslinger, BVKE**  
Projektleitung  
[daniel.kieslinger@caritas.de](mailto:daniel.kieslinger@caritas.de)  
Tel. 0761 200 763



**Judith Owsianowski, EREV**  
stv. Projektleitung  
[projekt-inklusion@erev.de](mailto:projekt-inklusion@erev.de)  
Tel. 0511 390881 21



Das Projekt ist gefördert durch die



### Herausgegeben von

Bundesverband Caritas Kinder- und Jugendhilfe e. V. – BVKE  
[www.bvke.de](http://www.bvke.de)  
Karlstraße 40, 79104 Freiburg  
Telefon: 0761/200 760  
Geschäftsführung: Stephan Hiller, [stephan.hiller@caritas.de](mailto:stephan.hiller@caritas.de)

Evangelischer Erziehungsverband e. V. – EREV  
[www.erev.de](http://www.erev.de)  
Flüggestraße 21, 30161 Hannover  
Telefon: 0511/39088 118  
Geschäftsführung: Dr. Björn Hagen, [b.hagen@erev.de](mailto:b.hagen@erev.de)