

MEDIENKIT

**Deutscher
Diversity-Tag 2026**

**Wenn Vielfalt
gewinnt, gewinnen
wir alle.**

#DDT26

Inhalt

<u>Zum Deutschen Diversity-Tag</u>	<u>3</u>
<u>Warum sich der DDT lohnt</u>	<u>4</u>
<u>Was Aufmerksamkeit bekommt</u>	<u>5</u>
<u>Pressearbeit sinnvoll einsetzen</u>	<u>6</u>
<u>Kritische Fragen gut beantworten</u>	<u>7</u>
<u>Bilder mit Wirkung & Sprache</u>	<u>8</u>
<u>Eigene Kanäle nutzen</u>	<u>9</u>
<u>Social-Media-Kacheln mit Alt-Texten</u>	<u>10</u>
<u>Zugänglichkeit und Teilhabe</u>	<u>13</u>
<u>Material für LinkedIn</u>	<u>14</u>
<u>Zoom- und Teams-Hintergründe</u>	<u>15</u>
<u>Checkliste</u>	<u>16</u>

Charta der Vielfalt e. V.
Breite Straße 26
10178 Berlin
Telefon: 030 288 773 99 33
E Mail: diversity-tag@charta-der-vielfalt.de
Website: www.deutscher-diversity-tag.de

Sichtbarkeit schaffen. Haltung zeigen. Menschen erreichen.

Am 19. Mai 2026 ist Deutscher Diversity Tag. Bundesweit nutzen Organisationen diesen Tag, um zu zeigen, wie Arbeitswelt heute aussehen kann: fair, leistungsfähig, offen für unterschiedliche Perspektiven.

Der Aktionstag schafft Aufmerksamkeit. Er gibt Unternehmen, Verwaltungen, Verbänden und Institutionen einen klaren Anlass, Engagement sichtbar zu machen, Mitarbeitende einzubinden und nach außen zu zeigen, wofür sie stehen.

Motto 2026: Wenn Vielfalt gewinnt, gewinnen wir alle.

Hashtag: #DDT26

Website: www.deutscher-diversity-tag.de

Logo: [Download-Link](#)

LinkedIn-Gruppe: <https://www.linkedin.com/groups/10066050/>

Merch: <https://charta-der-vielfalt-e-v.myspreadshop.de>

Der Deutsche Diversity-Tag ist Teil des European Diversity Month im Mai.

Warum sich der DDT26 lohnt

Organisationen konkurrieren um Fachkräfte, gute Führung wird stärker eingefordert und auch Teams verändern sich. Gleichzeitig wird der öffentliche Ton rauer. Wer heute Menschen gewinnen und halten will, braucht überzeugende Rahmenbedingungen und glaubwürdige Kultur.

Der Deutsche Diversity Tag ist ein guter Moment, um Haltung sichtbar zu machen und konkrete Arbeit zu zeigen.

Er kann helfen:

- Vertrauen zu stärken
- neue Zielgruppen zu erreichen
- Mitarbeitende zu aktivieren
- Fortschritte sichtbar zu machen
- die Arbeitgebermarke zu schärfen

Was Aufmerksamkeit bekommt

Öffentlichkeit interessiert sich selten für allgemeine Absichten. Relevant werden Themen, wenn sie konkret sind und einen Bezug zum Alltag haben.

Gute Anlässe sind zum Beispiel:

- ein neues Mentoringprogramm
- überarbeitete Bewerbungsprozesse
- Fortschritte bei Barrierefreiheit
- interne Kampagnen mit Beteiligung
- Kooperationen mit lokalen Initiativen
- Einblicke aus Teams und Belegschaft

Besonders wirksam sind:

- Konkrete Veränderungen.
- Menschen mit eigener Perspektive.
- Zahlen, die Entwicklung zeigen.
- Ein klarer Bezug zum Standort oder zur Branche.

Pressearbeit sinnvoll einsetzen

Presse kann Reichweite schaffen, Glaubwürdigkeit erhöhen und neue Zielgruppen erreichen. Besonders interessant wird sie bei klaren Geschichten, lokalen Themen oder sichtbaren Neuerungen.

Geeignete Medien:

- Lokalredaktionen
- regionale Wirtschaftsmedien
- Fachmedien zu HR, Führung oder Branche
- Podcasts
- Newsletter mit Fachpublikum

Praktisch bewährt:

- Eine kurze Einladung etwa eine Woche vorher senden.
- Zwei Tage vor dem Termin freundlich nachfassen.
- Am Aktionstag Material bereitstellen.

Was Redaktionen brauchen:

- eine klare Überschrift
- einen nachvollziehbaren Anlass
- belastbare Informationen
- ein gutes Zitat
- starke Fotos
- eine erreichbare Ansprechperson

Kritische Fragen gut beantworten

Vielfalt ist Teil öffentlicher Debatten. Gute Vorbereitung erleichtert den Umgang mit Rückfragen.

Vorab klären:

- Warum engagieren wir uns?
- Was haben wir verändert?
- Woran messen wir Fortschritt?

Im Gespräch hilfreich:

- ruhig bleiben.
- konkret antworten.
- bei Fakten bleiben.
- Provokationen nicht treiben lassen.
- klare Haltung zeigen.

Bilder mit Wirkung

Ein starkes Bild erhöht die Chance auf Veröffentlichung deutlich.

Empfehlenswert:

- Menschen im Austausch.
- Arbeitssituationen mit Dynamik.
- Beteiligung und Begegnung.
- Echte Momente.

Lieber vermeiden:

- starre Gruppenfotos.
- beliebige Stockmotive.
- Buffetbilder.
- gestellte Szenen ohne Bezug.

Wichtig: Bildrechte und Einverständnisse vorab klären.

Sprache entscheidet

Klare Sprache schafft Vertrauen und wird besser verstanden.

Statt: Wir fördern Vielfalt.

Besser: Wir haben unseren Bewerbungsprozess überarbeitet und Zugänge geöffnet.

Statt: Vielfalt ist uns wichtig.

Besser: Faire Chancen und unterschiedliche Perspektiven verbessern Zusammenarbeit.

Statt: Mitarbeitende wurden informiert.

Besser: Unsere Teams haben Ideen eingebracht.

Eigene Kanäle zuerst nutzen

Viele Organisationen warten auf Berichterstattung. Dabei liegt viel Reichweite längst in den eigenen Händen.

Besonders geeignet:

- LinkedIn für Arbeitgebermarke, Fachthemen und Positionierung.
- Instagram für Einblicke, Gesichter und Dynamik.
- Website für dauerhafte Sichtbarkeit.
- Newsletter für Partner, Kundschaft und Netzwerke.
- Intranet für interne Beteiligung.

Inhalte, die funktionieren

- Ein kurzes Statement der Leitung.
- Stimmen aus dem Team.
- Ein Einblick hinter die Kulissen.
- Fotos vom Aktionstag.
- Konkrete Beispiele aus dem Arbeitsalltag.

Social-Media-Kacheln mit Alt-Texten

Nutzen Sie gern, die von uns zur Verfügung gestellten, Social-Media-Vorlagen, LinkedIn-Banner und Profilbild-Rahmen. Zum downloaden einfach auf die Bilder klicken.



Alt-Text:

[Name der Person], [Funktion der Person] bei [Name der Organisation], sagt anlässlich des Deutschen Diversity-Tags 2026: „[Zitat einfügen]“.



Alt-Text:

[Name der Person], [Funktion der Person] bei [Name der Organisation], sagt anlässlich des Deutschen Diversity-Tags 2026: „[Zitat einfügen]“.

Deutscher Diversity-Tag 2026

WENN VIELFALT GEWINNT,
GEWINNEN WIR ALLE.

Lorem ipsum dolor sit amet, consetetur sadipscing elitr, sed diam nonumy eirmod tempor invidunt ut labore et dolore magna aliquyam erat, sed diam voluptua. At vero eos et accusam et justo duo dolores et ea rebum.


 DEUTSCHER DIVERSITY-TAG 2026
 charta der vielfalt



NAME / FUNKTION

Alt-Text:

[Name der Person], [Funktion der Person] bei [Name der Organisation], sagt anlässlich des Deutschen Diversity-Tags 2026: „[Zitat einfügen]“.



Alt-Text:

Key Visual zum Deutschen Diversity-Tag 2026 mit Herzmotiv aus Pixeln und dem Slogan „Wenn Vielfalt gewinnt, gewinnen wir alle.“



Alt-Text:

Key Visual zum Deutschen Diversity-Tag 2026 mit Herzmotiv aus Pixeln und dem Slogan „Wenn Vielfalt gewinnt, gewinnen wir alle.“

**Wenn
Vielfalt
gewinnt,
gewinnen
wir alle.**


 DEUTSCHER
DIVERSITY-TAG
2026
 charta der vielfalt

Alt-Text:

„Wenn Vielfalt gewinnt...“
 Slogan zum Deutschen Diversity-
 Tag 2026: „Wenn Vielfalt gewinnt,
 gewinnen wir alle.“

**AM 19. MAI IST
DEUTSCHER
DIVERSITY
TAG
2026**


 DEUTSCHER
DIVERSITY-TAG
2026
 charta der vielfalt

Alt-Text:

Hinweis auf den Deutschen
 Diversity-Tag 2026 am 19. Mai
 2026.

Wir sind dabei!
 IHR LOGO
**Wenn Vielfalt gewinnt,
gewinnen wir alle.**
 19.5.2026
 #DDT26


 DEUTSCHER
DIVERSITY-TAG
2026
 charta der vielfalt

Alt-Text:

[Name der Organisation] beteiligt
 sich am Deutschen Diversity-Tag
 2026 am 19. Mai 2026 (#DDT26)
 mit dem Motto „Wenn Vielfalt
 gewinnt, gewinnen wir alle.“

Zugänglichkeit und Teilhabe

Zugängliche Kommunikation hilft, mehr Menschen zu erreichen und einzubinden.

Dazu gehören:

- Alt-Texte für Bilder
- Untertitel für Videos
- gut lesbare Schriftgrößen und Kontraste
- mobil gut nutzbare Inhalte
- verständliche Sprache ohne Fachjargon
- barrierefreie PDFs und Dokumente
- klare Navigation auf Websites
- einfache Anmeldung zu Veranstaltungen
- Angaben zu Erreichbarkeit von Veranstaltungsorten
- Kontaktmöglichkeit für individuelle Bedarfe
- hybride oder digitale Teilnahmeoptionen, wenn möglich

Auch wichtig:

Nicht jede Hürde ist sichtbar. Zeitliche Einschränkungen, technische Voraussetzungen, Sprachbarrieren oder Unsicherheit können Menschen ebenso ausschließen wie bauliche Hindernisse.

Leitfrage:

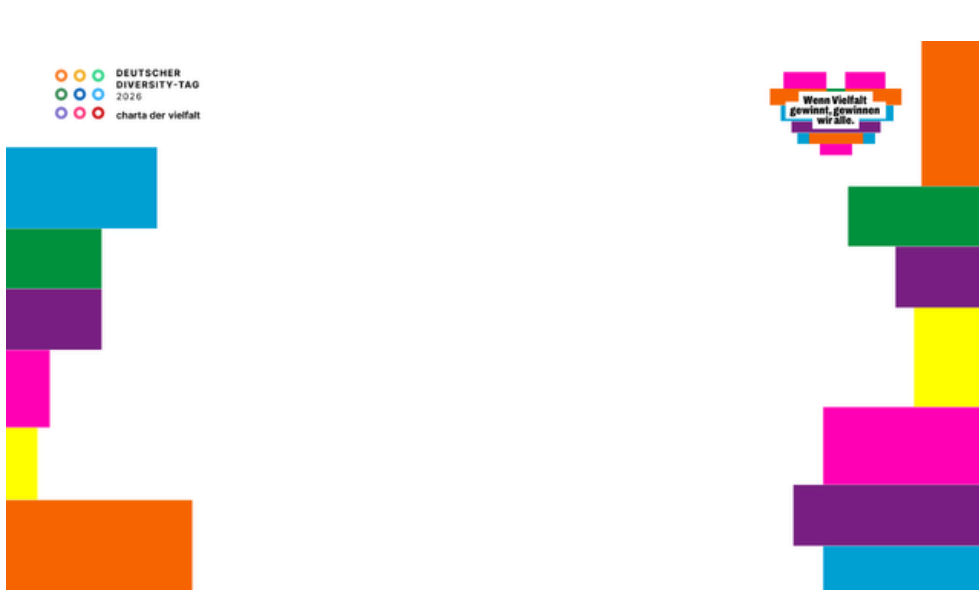
Was brauchen Menschen, um ohne zusätzliche Hürden teilnehmen zu können?

Material für LinkedIn

LinkedIn-Banner und Profil-Rahmen



Zoom & Teams- Hintergründe



Checkliste für den #DDT26

- Ist die Botschaft klar?
- Gibt es gute Bilder?
- Ist eine Ansprechperson erreichbar?
- Sind Beiträge vorbereitet?
- Sind Mitarbeitende informiert?
- Sind Inhalte leicht zugänglich und gut nutzbar?
- Ist #DDT26 eingebunden?



Charta der Vielfalt e. V.

Breite Straße 26

10178 Berlin

Telefon: 030 288 773 99 33

E Mail: diversity-tag@charta-der-vielfalt.de

Website: www.deutscher-diversity-tag.de