



KOOPERATIONSVERBUND FÜR
VIELFALT & ZUSAMMENHALT

KOOPERATIONSVERBUND FÜR VIELFALT & ZUSAMMENHALT

Chancengerechtigkeit
in der pluralen Gesellschaft

INHALTSVERZEICHNIS

1 Kooperationsverbund für Vielfalt und Zusammenhalt. Chancengerechtigkeit in der pluralen Gesellschaft	4
2 Sechs Träger	8
Bundeskonferenz der Migrant*innenorganisationen e.V. (BKMO)	
Bundesverband russischsprachiger Eltern e.V. (BVRE)	
Dachverband der Migrant*innenorganisationen in Ostdeutschland e.V. (DaMOst)	
neue deutsche organisationen e.V. – das postmigrantische Netzwerk (ndo)	
Polnischer Sozialrat e.V. (PSR)	
Türkische Gemeinde in Deutschland e.V. (TGD)	
3 Unsere Arbeitsgruppen	12
Think Tank	
Chancen- & Versorgungsgerechtigkeit	
Diversitätsorientierung und Transfer in Regelstrukturen	
Narrative Change	
Politische Bildung	
Politische Teilhabe	
Service – Kompetenz bündeln, Strukturen stärken	
4 Ein gerechteres und zukunftsfähiges Deutschland. Diversitätsorientierte Öffnung als Schlüssel für gelingende Vielfalt und gesellschaftlichen Zusammenhalt	19
Versorgungsgerechtigkeit in der Vielfaltsgesellschaft – eine zentrale Zukunftsfrage	
5 Trägerschwerpunkte	26
BKMO, BVRE, DaMOst, ndo, PSR, TGD	
Impressum	28

1. KOOPERATIONSVERBUND FÜR VIELFALT UND ZUSAMMENHALT

Chancengerechtigkeit in der pluralen Gesellschaft

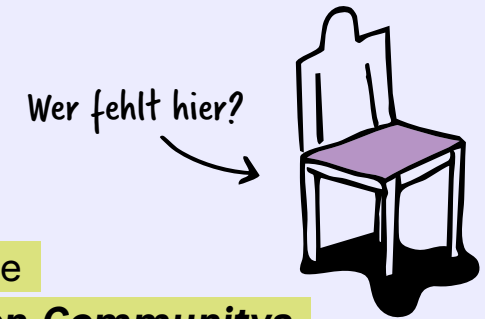
Idee des Verbunds und Visionen

Der Kooperationsverbund für Vielfalt und Zusammenhalt. Chancengerechtigkeit in der pluralen Gesellschaft ist ein Zusammenschluss von sechs zivilgesellschaftlichen (post-)migrantischen Organisationen:

- Bundeskonferenz der Migrant*innenorganisationen (BKMO),
- Bundesverband russischsprachiger Eltern (BVRE),
- Dachverband der Migrant*innenorganisationen in Ostdeutschland e.V. (DaMOst),
- neue deutsche organisationen e.V. (ndo),
- Polnischer Sozialrat e.V. (PSR),
- Türkische Gemeinde in Deutschland e.V. (TGD).

Alle sechs Organisationen bringen **unterschiedliche Perspektiven, community-spezifisches Wissen** und **Expertise** ein. Als Expert*innen der Migrationsgesellschaft treiben wir eine Professionalisierung von Strukturen voran – sowohl von (post-)migrantischen Organisationen als auch von Strukturen der Mehrheitsgesellschaft und Regelinstitutionen wie Politik, Verwaltung, Behörden, Ausbildungsstätten usw. Das ist wichtig, um der Realität einer immer mehr durch Vielfalt geprägten Gesamtgesellschaft gerecht zu werden.

Wir arbeiten aktiv an einem Ende der gesellschaftlichen Spaltung, in der Hass und Angst geschürt werden. Dabei fragen wir uns, wie wir und zukünftige Generationen leben und an der Gesellschaft teilhaben wollen. Denn wir möchten eine optimistische Vision für das vielfältige Zusammenleben in Deutschland verwirklichen. Dies fördern wir durch eine diversitätsorientierte Öffnung von Institutionen, durch mehr Teilhabe und Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte und durch die Verbesserung von Chancengerechtigkeit für alle Menschen, die in diesem Land zusammenleben. Zudem entwickeln wir uns bis zum Jahr 2028 zu einer Bundesarbeitsgemeinschaft „Gestaltung der Migrationsgesellschaft“.



Wir stärken die **Teilhabe in den Communitys**

etwa durch Kampagnen zur Bundestagswahl, Bedarfsabfragen, Jugendbeteiligungsformate, Capacity-Building-Maßnahmen und community-basierte Ansätze, z.B. in der politischen Bildung.



Wir verändern den **gesellschaftspolitischen Diskurs**

etwa durch Faktenchecks zum politischen und medialen Diskurs, Beiträge zur Entkräftung von Mythen, das Erproben von Kommunikationsstrategien in skeptischen Räumen und im unmittelbaren Austausch mit Politik und Verwaltung.



Wir setzen uns für **mehr Repräsentanz** ein

wir hinterfragen mangelnde Repräsentanz sowohl von Menschen mit Zuwanderungsbiografie als auch ihrer Themen, indem wir immer wieder die Frage stellen: Wer fehlt hier eigentlich?

Arbeitsweise und Schwerpunkte

Geleitet wird der Verbund durch einen Koordinierungsrat (KR), koordiniert werden die gemeinsamen Prozesse von der TGD. Zu zwei Schwerpunkten arbeiten die Träger vernetzt und synergetisch miteinander:

1.

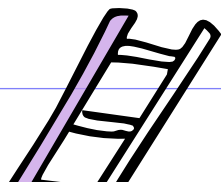
Systematische Wirkung (post-)migrantischer Perspektiven

mit dem Schwerpunkt Kommunikationsstrategien. Diese sollen bisher wenig adressierte Räume erreichen, wie Wirtschaft, Kirchen, Parteien, Wohlfahrtswesen, Gewerkschaften. Die Migrationsgesellschaft berührt im Wesentlichen die Subsektoren im Bereich der Wohlfahrtspflege /Wohlfahrtswesen, Bildungswesen, Gesundheitswesen, Sport und Jugendhilfe. Diese Subsektoren richten sich in erster Linie an den Bedürfnissen der Nutzer*innen aus.

2.

Systematische Verbesserung der Chancen- und

Versorgungsgerechtigkeit, insbesondere mit Blick auf die Wohlfahrtspflege. Unter Berücksichtigung der oben beschriebenen veränderten Anforderungen an die Wirkung der Subsektoren stellen sich auch die Fragen der **Chancengleichheit**, konkret in Gestalt der Versorgungsgerechtigkeit, neu. Diese veränderten Rahmenbedingungen wirken sich besonders stark in der Wohlfahrtspflege/dem Wohlfahrtswesen aus. Versorgungsgerechtigkeit ist ein wesentliches Element des Sozialstaatsprinzips. Hier setzt die Zielsetzung der Bundesarbeitsgemeinschaft an.



Für beide Themenfelder entwickeln wir gemeinsame Prozesse und Produkte, zu denen alle Träger im Verbund in den kommenden Jahren aktiv beitragen. Im Kooperationsverbund werden die beteiligten Organisationen ihrer Verantwortung zur Mitgestaltung einer Vielfaltsgesellschaft gerecht. Chancengerechtigkeit und mehr Teilhabe aller Menschen sind dabei die Grundlage für einen stabilen Zusammenhalt. Denn die Ursache vieler Probleme liegt in einer größer werdenden sozialen Ungleichheit, von denen auch viele (post-)migrantische Communitys betroffen sind. Dabei spielen auch globale Krisen und Kriege eine Rolle. Das Ignorieren der gesellschaftlichen Unsicherheiten trägt zu einer gesellschaftlichen Spaltung bei: viele Probleme und Konflikte der Gegenwart werden dann fatalerweise auf den Rücken der Migrant*innen ausgetragen.

Das ist zum einen nicht fair und zum anderen verkennt es die wirklichen Ursachen. Denn sozial und wirtschaftlich benachteiligte Menschen brauchen

- ① faire Chancen, an der Gesellschaft teilzuhaben und
- ② braucht die Gesellschaft diese Menschen für die demokratische Gestaltung einer Zukunft in Vielfalt und Zusammenhalt.

➔ Die Arbeit des Verbundes zielt darauf ab, **Ursachen** für Problemlagen zu beheben und Verbesserungen anzuregen, um einen **Mehrwert** für die gesamte Gesellschaft zu schaffen.

2. SECHS TRÄGER



Bundeskonferenz der
Migrant*innenorganisationen

Bundeskonferenz der Migrant*innenorganisationen e.V. (BKMO)

Die *BKMO* ist der bundesweite Zusammenschluss von über 70 Migrant*innenorganisationen. Wir bündeln Erfahrungen und Wissen aus migrantischen Communitys, die längst im Zentrum unserer Gesellschaft stehen. Unser Ziel: Perspektiven von Menschen mit Einwanderungsgeschichte verlässlich in politische Entscheidungsprozesse einzubringen. Nur mit uns wird Teilhabe zur gemeinsamen Verantwortung, denn unsere Zukunft funktioniert nur, wenn alle mitentscheiden.

Im Rahmen des *KVVZ* sammelt die *BKMO* community-basierte Informationen von den Partner-MOs, ihren Mitgliedern und darüber hinaus. Diese Informationen werden zu übergreifenden Positionen aufbereitet und für fachpolitische Interessenvertretungen an Entscheidungsträger*innen vermittelt. In Fachdialogen und Konsultationen entwickeln wir Vorschläge für lösungsorientierte Zusammenarbeit. Auch bringt die *BKMO* ihre Expertise zu community-basierter Beratung ein.

Für Kommunen und Behörden sind wir eine kompetente Partnerin, wenn es darum geht, (post-)migrantische Zielgruppen zu erreichen und inklusive Strukturen aufzubauen, von denen Alle profitieren. Wir unterstützen durch Wissenstransfer, Beratung und die Entwicklung praxistauglicher Ansätze.



Der **Bundesverband russischsprachiger Eltern e.V. (BVRE)** ist eine bundesweit tätige, postmigran-tische Organisation, die sich seit vielen Jahren für Chancengerechtigkeit, politische Teilhabe und gesellschaftlichen Zusammenhalt in der Migrationsgesellschaft einsetzt.

Im Kooperationsverbund bringt der *BVRE* seine besondere Expertise in der Arbeit mit russisch- und ukrainischsprachigen Communitys sowie mit zivilgesellschaftlichen PostOst-Initiativen ein. Als zentrale Schnittstelle für PostOst-Perspektiven unterstützt der Verband den Aufbau nachhaltiger Netzwerke und stärkt die Teilhabe von Communitys, deren Stimmen in gesellschaftlichen Debatten oft unterrepräsentiert sind. Der *BVRE* versteht sich dabei nicht nur als Brückenbauer, sondern auch als Impulsgeber für politische Bildungsarbeit und erinnerungspolitische Auseinandersetzungen.

Ein besonderer Schwerpunkt der Arbeit liegt in der Auseinandersetzung mit Desinformation und antidemokratischen Narrativen, die sowohl in russischsprachigen als auch in deutschsprachigen Informationsräumen stark verbreitet sind. Der *BVRE* entwickelt praxisnahe Strategien und Bildungsformate zur Förderung von Medienkompetenz und demokratischer Resilienz – für Jugendliche ebenso wie für Multiplikator*innen.

Als Community-orientierte Organisation nimmt der *BVRE* zudem seine Verantwortung wahr, aktiv gegen Diskriminierung in all ihren Formen vorzugehen. Dazu gehört auch der konsequente Einsatz gegen Antisemitismus, einschließlich seiner spezifischen Ausprägungen innerhalb postsowjetischer Communitys. Durch die Verbindung von Community-Arbeit, politischer Bildung und strategischer Kommunikation schafft der Verband Räume für kritische Selbstreflexion, solidarische Allianzen und konkrete Handlungsperspektiven – innerhalb wie außerhalb der russisch- und ukrainischsprachigen Communitys.



Der **Dachverband der Migrant*innenorganisationen in Ostdeutschland – DaMOst e.V.** ist der einzige länderübergreifende Dachverband von fünf Landesverbänden bzw. Landesnetzwerken und ihren insgesamt über **400** Migrant*innenorganisationen in Ostdeutschland. Als Zusammenschluss arbeitet

er Community-übergreifend, gemeinnützig, politisch unabhängig und überkonfessionell unter einem gemeinsamen „Dach der Dächer“. Der Verein bündelt die vorhandenen Potenziale und die Expertise seiner Mitglieder und vertritt ihre Interessen auf Landes- und Bundesebene. Durch seine Arbeit werden (post-)migrantische und rassifizierte Communities in Ostdeutschland vernetzt und empowert, indem unsichtbarmachende, diskriminierende und verdrängende Strukturen offengelegt, kritisiert und bekämpft werden. Dies geschieht durch die Schaffung rassismuskritischer (Repräsentanz- und Bildungs-)Räume sowie durch die Förderung sozialer und politischer Teilhabe.



Die **neuen deutschen organisationen e.V.** sind ein bundesweites postmigrantisches Netzwerk von über **200** Vereinen, Initiativen

und Projekten. Unsere Mitglieder sind Nachkommen von Arbeitsmigrant*innen und Geflüchteten, jüdische, muslimische und weitere Engagierte aus den vielfältigen Communitys; manche bezeichnen sich als Person of Color, Bindestrich-Deutsche, Schwarze Deutsche, Sinti*zze & Rom*nja und vieles mehr. Als Netzwerk engagieren wir uns community-übergreifend und intersektional für mehr Sichtbarkeit postmigrantischer Perspektiven, Teilhabe und Chancengerechtigkeit und treten für eine inklusive Gesellschaft und plurale Demokratie ein.



Der **Polnische Sozialrat e. V. (PSR)** vertritt bundesweit die Interessen von EU-Bürger*innen mit Schwerpunkt auf die

osteuropäische Community. Er wurde 1982 gegründet und gehört damit zu den ältesten Migrant*innenorganisationen in Deutschland. Neben der

Interessenvertretung im Sinne der Gleichbehandlung und Nicht-diskriminierung von EU-Migrant*innen sowie der sozialen Beratung, setzt der **PSR** zahlreiche Projekte um. Als Verband agiert der **PSR** intersektional und solidarisch in multiethnischen Gremien. Er verbindet das Thema Migration mit der Bekämpfung von Armut, sozialer Ausgrenzung und Diskriminierung. Entsprechend eng arbeitet der **PSR** mit Organisationen und Institutionen zusammen, deren Aufgabe es ist, die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes (etwa zur Eindämmung prekärer Beschäftigung) und den Zugang zu Bildung zu verbessern und die soziale Inklusion zu stärken.



**TÜRKISCHE GEMEINDE
IN DEUTSCHLAND**
ALMANYA TÜRK TOPLUMU

Die **Türkische Gemeinde in Deutschland (TGD)** hat sich am 2. Dezember 1995 nach den rassistischen Anschlägen der 80er und 90er

Jahre mit dem Ziel gegründet, sich in der Öffentlichkeit und gegenüber der Politik und Verwaltung für die Interessen und Belange türkeistämmiger Menschen in Deutschland einzusetzen. Mittlerweile setzt sich die **TGD** nicht nur für türkeistämmige Menschen ein, sondern für alle Menschen mit Migrationsgeschichte, damit Deutschland eine lebendige Migrationsgesellschaft wird, in der Vielfalt gelebt und in Institutionen, Politik und Medien sichtbar repräsentiert wird. Die *Türkische Gemeinde in Deutschland* ist ein gemeinnütziger eingetragener Verein und eine Dachorganisation für ihre **270** Einzelvereine, die wiederum in Landes- und Fachverbänden organisiert sind.

Im Rahmen des *Kooperationsverbunds Vielfalt und Zusammenhalt* nimmt die **TGD** die Rolle der Koordinatorin ein. Das bedeutet, dass sie das Netzwerk organisatorisch steuert, darauf achtet, dass die Zusammenarbeit zwischen allen sechs Trägern gelingt und die im Kooperationsverbund beschlossenen und umgesetzten Maßnahmen auch ihre Wirkung erzielen. Außerdem tritt die *Türkische Gemeinde in Deutschland* auch als Ansprechpartner für Zuwendungsgeber und externe Partner auf, z.B. bei der Vernetzung mit anderen Kooperationsverbänden.

3. UNSERE ARBEITSGRUPPEN



Think Tank

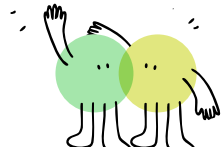
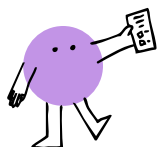
Der Think Tank reagiert auf die wachsende Herausforderung, **gesellschaftliche Mehrheiten für eine offene, vielfältige Gesellschaft langfristig zu sichern**.

Er bringt Entscheidungsträger*innen aus unterschiedlichen Bereichen der Zivilgesellschaft zusammen, um jenseits des politischen Tagesgeschäfts **strategisch zu reflektieren, langfristige Perspektiven zu entwickeln und neue Allianzen zu denken**.

Als Impulsgeber setzt der Think Tank selbst keine operativen Maßnahmen um. Vielmehr schafft er **geschützte Räume für Austausch, Kooperationen und strategische Orientierung**, deren Wirkung über ihn hinausreicht.

AUSGANGSLAGE

- Gesellschaftliche Diskurse werden zunehmend **fragmentiert, emotionalisiert und kurzfristig** geprägt.
- Digitale Räume verstärken Polarisierung und verkürzte Debatten. Zivilgesellschaftliche Kommunikation erreicht häufig nur bereits überzeugte Gruppen.
- Es fehlt an Zeit und Raum, **lange Linien, strategische Perspektiven und sektorübergreifende Kooperationen** zu entwickeln.
- Langfristige gesellschaftliche Entwicklungen geraten so oft zugunsten kurzfristiger Reaktionen aus dem Blick.



ZENTRALE ERKENNTNISSE AUS PHASE 1

- **Mehrheiten für Vielfalt entstehen durch langfristige, kohärente strategische Arbeit.**
- **Die sogenannte „bewegliche Mitte“ ist entscheidend** für gesellschaftlichen Zusammenhalt.
- **Narrative und Kommunikationsstrategien wirken stärker als reine Faktenvermittlung.**
- **Digitale Transformation verändert grundlegend**, wie Meinungen entstehen und sich stabilisieren.
- **Kooperationen über institutionelle und sektorale Grenzen hinweg sind zentral**, um nachhaltige Wirkung zu erzielen.

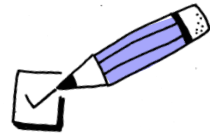
ZIELE PHASE 2 (2025–2029)

- **Schaffung kontinuierlicher Reflexionsräume** für zivilgesellschaftliche Entscheidungsträger*innen.
- Entwicklung langfristiger strategischer Perspektiven für demokratischen Zusammenhalt.
- Arbeit an Narrativen und Kommunikationsstrategien mit breiter gesellschaftlicher Reichweite.
- Stärkung von Transformations- und Organisationsentwicklungsprozessen in der Zivilgesellschaft.
- **Einbringen (post-)migrantischer Perspektiven** als unverzichtbarer Bestandteil strategischer Zukunftsdebatten.
- Diversitätsorientierte Öffnung in Medien, Verwaltung, Wirtschaft, Kirchen, Wissenschaft.
- Einbindung weiterer Kompetenzverbünde zu Themen wie Extremismus, Antisemitismus, Rassismus, digitale Demokratie, LGBTQI* u. v. m.
- Fokus auf Intersektionalität und neue Bündnisse (z. B. mit Wirtschaft, Medien, Vereinen, Kirchen).

Chancen- & Versorgungsgerechtigkeit

Die intersektional forschende Arbeitsgruppe „Chancen- und Versorgungsgerechtigkeit“ führt eine umfassende Bedarfsanalyse durch, um jene Hindernisse für die Versorgungsgerechtigkeit zu identifizieren, denen sich migrantische und postmigrantische Communitys ausgesetzt sehen. Die Arbeitsgruppe erstellt zentral Erhebungsinstrumente, beispielsweise Onlineumfragen, Leitfäden für Expert*inneninterviews und Moderationskonzepte für Fokusgruppen. Außerdem koordiniert sie die Zusammenarbeit mit externen Partnern aus der Wissenschaft.

Diversitätsorientierung und Transfer in Regelstrukturen



In einer vielfältigen Gesellschaft schafft Diversitätsorientierung die fachlichen Voraussetzungen, um tragfähige und gerechte Lösungen zu entwickeln. Sie dient dem gemeinsamen Erfahrungsaustausch, der Interessenvertretung und der Auseinandersetzung mit intersektionalen und diskriminierungskritischen Fragen in der Migrationsgesellschaft, mit einem Fokus auf strukturelle Veränderungen.

Ziel der AG ist es, bestehende Qualitätskriterien für Diversitätsorientierung im Praxisfeld zu evaluieren und mit einem Community-basierten Ansatz weiterzuentwickeln. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sollen genutzt werden, um Impulse zu setzen und einen wirksamen Transfer in Regelstrukturen zu gestalten.

Narrative Change

Die AG *Narrative Change* befasst sich mit der aktuellen, politischen Diskursverschiebung in Deutschland nach Rechts und effektiven Gegenmaßnahmen. Darüber hinaus mit dem Setzen eigener Diskurse, die dem Bild der postmigrantischen Gesellschaft hinreichend entsprechen, und dabei alle Träger des Verbundes gleichermaßen, im Hinblick auf Teilhabe und Visibilität von BIPOC's, Arbeitsmigrant*innen II./III. Generation, muslimischen und jüdischen Menschen, berücksichtigen. Im Ergebnis hoffen wir auf eine Definition von „Narrative Change“, die den pluralistischen Ansatz des Verbundes und damit der postmigrantischen Gesellschaft widerspiegelt und die Umsetzung der Definition in mediale Kampagnen, sowohl in Kooperation mit traditionellen Medien-outlets, als auch mit Sozialen Medien Tools.

Politische Bildung

Die AG *Politische Bildung im Kompetenzverbund für Vielfalt und Zusammenhalt* widmet sich der Weiterentwicklung politischer Bildung in einer Migrationsgesellschaft. Ziel ist es, gesellschaftliche Vielfalt in Formaten politischer Bildung nicht nur abzubilden, sondern aktiv zu gestalten.

Erwartete Ergebnisse:

- ⇒ **Sensibilisierung für gesellschaftliche Realitäten:** Die AG trägt dazu bei, politische Bildung inhaltlich, methodisch und strukturell stärker an den Gegebenheiten einer von Migration und Vielfalt geprägten Gesellschaft auszurichten.
- ⇒ **Impulsgebung für diversitätsorientierte Bildungsansätze:** Die Arbeitsgruppe bringt Perspektiven ein, die bestehende politische Bildungsformate ergänzen und deren Anschlussfähigkeit für unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen erhöhen.

- ⇒ **Stärkung partizipativer Strukturen:** Die AG fördert Austauschprozesse, in denen zivilgesellschaftliche Akteur*innen, insbesondere aus marginalisierten Communitys, ihre Erfahrungsexpertisen einbringen können.
- ⇒ **Reflexion und Weiterentwicklung bestehender Standards:** Bestehende Grundsätze wie der Beutelsbacher Konsens werden im Lichte gegenwärtiger Herausforderungen diskutiert – unter besonderer Berücksichtigung von Rassismus-, Antisemitismus- und Diskriminierungskritik.
- ⇒ **Schaffung von Lernräumen:** Die AG engagiert sich für Bildungsräume, in denen unterschiedliche Perspektiven Gehör finden und Menschen zu gesellschaftlicher Teilhabe ermutigt werden – ohne dabei eine einseitige Zielgruppe zu definieren.
- ⇒ **Austausch mit Praxis und Wissenschaft:** Die AG versteht sich als Plattform für Wissenstransfer zwischen Bildungsakteur*innen, Forschung, Politik und Zivilgesellschaft.

Politische Teilhabe

Die AG „Politische Teilhabe“ setzt sich dafür ein, dass Menschen mit Migrationsbiografie stärker in der Politik mitbestimmen können. **Wir möchten herausfinden, wie mehr Menschen Zugang zu politischer Beteiligung bekommen und wie wir sie ermutigen können, Politik aktiv mitzugestalten.**

Dafür identifizieren wir relevante Zielgruppen und analysieren in einem Dossier bestehende strukturelle und gesellschaftliche Hürden – von Informationsbarrieren über Zugänge zu politischen Räumen bis hin zu Lücken in der Repräsentation. Auf dieser Basis entstehen **konkrete Maßnahmen, die Beteiligung erleichtern und echte Mitbestimmung ermöglichen** sollen.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die **Weitergabe von Wissen**. Durch Informationsformate, Austausch und Vernetzung zeigen wir Wege in politische Prozesse auf. Unsere Workshops vermitteln praxisnahes Wissen, wie politische Teilhabe ausgeübt werden kann. Ziel ist es, politische Teilhabe nicht nur zu fordern, sondern **ganz konkrete Anregungen** zu geben, sich aktiv zu beteiligen. Die AG versteht sich als ein Ort, in dem verschiedene Erfahrungen, Expertisen und Sichtweisen zusammenkommen, um gemeinsam Impulse für eine **(post-)migrantische, demokratische Zukunft** zu setzen.

Service - Kompetenz bündeln, Strukturen stärken

Die AG *Service des Kooperationsverbundes für Vielfalt und Zusammenhalt* versteht sich als zentrale Unterstützungs- und Servicestelle für die Strukturen des Bundesprogramms »Demokratie leben!«. Ziel ist es, die im Kooperationsverbund gebündelte Expertise gezielt zugänglich zu machen und so nachhaltige Unterstützung für Projekte, Partnerschaften und Landesstrukturen zu bieten.

Im Fokus stehen Beratung und Vernetzung zu zentralen Querschnittsthemen wie Zuwendungsrecht, diversitätsorientierte Organisationsentwicklung sowie der Ansprache und Einbindung migrantischer Zielgruppen. Die Träger des Kooperationsverbundes bringen hierfür ihre jeweiligen fachlichen Schwerpunkte ein und stellen ein breites, bedarfsorientiertes Beratungsangebot zur Verfügung.

Ein besonderer Mehrwert ist die zentrale Servicenummer, die zu den üblichen Bürozeiten erreichbar ist und kontinuierliche Unterstützung bietet – auch über die zweimal jährlich stattfindenden Treffen der Innovationsprojekte hinaus. So wird eine verlässliche und niedrigschwellige Begleitung im Arbeitsalltag gewährleistet.

Die AG Service spricht die Partnerschaften für Demokratie sowie die Landesdemokratiezentren gezielt an und fördert den Austausch mit migrantischen

Organisationen und Initiativen in den jeweiligen Bundesländern. Auf diese Weise entstehen nachhaltige Vernetzungsstrukturen, die den Wissenstransfer stärken und neue Kooperationen ermöglichen.

Über die Programmlinien von »Demokratie leben!« hinaus initiiert die AG Service weitere Formate, darunter die jährlich stattfindende Fachkonferenz, die sich bewusst auch an Akteur*innen außerhalb der Bundesprogrammstrukturen richtet. So trägt die AG dazu bei, die Ergebnisse, Erfahrungen und Expertisen des Kooperationsverbundes breit zu streuen und einen nachhaltigen Beitrag zum Kompetenzaufbau in unterschiedlichen gesellschaftlichen Handlungsfeldern zu leisten.



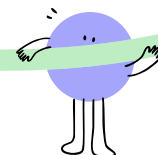
Diversität ist die Voraussetzung für die **Steuerungsfähigkeit** in einer komplexen Welt. In einer Gesellschaft, die schon lange plural ist, entscheidet nicht die Frage, ob Vielfalt existiert, sondern **wie professionell sie gestaltet wird.**

4. EIN GERECHTERES UND ZUKUNFTSFÄHIGES DEUTSCHLAND

Diversitätsorientierte Öffnung als Schlüssel für gelingende Vielfalt und gesellschaftlichen Zusammenhalt

In diesem Impulstext fassen wir zusammen, warum eine Diversitätsorientierte Öffnung notwendig für ein zukunftsfähiges und gerechteres Deutschland in Vielfalt und Zusammenhalt ist. Hierbei konzentrieren wir uns auf die Bereiche Verwaltung, Gesundheitsversorgung und Pflege. Denn nahezu alle Menschen haben hier Erfahrungen aus dem Alltag. Anschließend empfehlen wir Qualitätsstandards für Institutionen und Entscheidungsstrukturen, die eine wirksame Teilhabe aller Menschen und eine nachhaltige Diversitätsorientierung ermöglichen. Die Standards geben eine Orientierung, wie die Einbeziehung vielfältiger Perspektiven in Planungs- und Entscheidungsprozesse wirklich gelingen kann.

Diversitätsorientierte Öffnung ist ein **Instrument der Modernisierung, nicht der Symbolpolitik**. Die Frage eines diversitätsfreundlichen Umgangs mit Menschen in unterschiedlichen Zusammenhängen ist weit mehr als eine Frage der Verfassungstreue oder des guten Tons. **Diversität ist die Voraussetzung für die Steuerungsfähigkeit in einer komplexen Welt. In einer Gesellschaft, die schon lange plural ist, entscheidet nicht die Frage, ob Vielfalt existiert, sondern wie professionell sie gestaltet wird.**





1. Gesellschaftliche Realität und institutionelle Trägheit – DO in der öffentlichen Verwaltung

Rund 30% der Bevölkerung Deutschlands hat eine Migrationsgeschichte, das ist jede dritte Person! Gesellschaftlich ist Vielfalt also längst Realität, institutionell jedoch noch nicht ausreichend integriert. Zentrale gesellschaftliche Institutionen – insbesondere die öffentliche Verwaltung – bleiben in ihrer personellen Zusammensetzung und internen Kultur **überwiegend homogen**. In Krisen entscheidet aber die Kompetenz zur Repräsentation gesellschaftlicher Heterogenität über Effektivität und Akzeptanz einer Verwaltung. Diese Diskrepanz hat schwerwiegende Folgen: Sie reichen von einer verschobenen Darstellung und Wahrnehmung gesellschaftlicher Realitäten rund um Migration, wirtschaftlichen Einbußen, einer geringeren Wirksamkeit staatlicher Maßnahmen bis hin zu wachsendem Misstrauen in demokratische Institutionen.¹

2. Systemische Dringlichkeit – DO in der Gesundheitsversorgung und Pflege

Die **Pflegebranche** steht exemplarisch für die gesellschaftliche Bedeutung von Diversitätskompetenz: der demografische Wandel und die Alterung der Bevölkerung führen zu einem stark wachsenden Pflegebedarf. Schon heute ist der Bereich auf Fachkräfte mit Migrationsgeschichte angewiesen, sowohl aus dem Inland als auch aus dem Ausland. Laut Statistischem Bundesamt könnten bis 2049 zwischen **280.000 und 690.000 Pflegefachkräfte fehlen**, wenn sich die Rahmenbedingungen nicht ändern.²

¹ Robert Koch Institut: „Kommunikation und Vertrauen in migrantischen Communities während der Pandemie“, 2022.

² Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 033. Veröffentlicht: 24.01.2024. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_033_23_12.html (15.12.25)

Allein die Anwerbung und Einstellung internationaler Pflegekräfte reicht nicht aus, um diese dauerhaft zu halten. Entscheidend ist eine umfassende Unterstützung bei Integration und Bleibeperspektive.³ Denn der Alltag der migrantischen Pflegekräfte wird durch bürokratische Belastungen, unklare Zuständigkeiten, fehlende Unterstützung bei Sprachförderung und beruflichen Anerkennung sowie Diskriminierungserfahrungen im Alltag erschwert. Viele fühlen sich dadurch formal und sozial abgehängt.⁴ Insbesondere ohne wirksame Maßnahmen gegen Diskriminierung oder rassistische Erfahrungen bleibt die Arbeit in Deutschland häufig mit erheblicher psychischer und sozialer Belastung verbunden.⁵ Was es braucht: Anerkennung der Ausbildung, faire berufliche Perspektiven, institutionelle und soziale Unterstützung, Sprachförderung und Prozesse gegen Diskriminierung. Darüber hinaus müssen Arbeitsbedingungen in der Pflege insgesamt verbessert werden – weniger Bürokratie, mehr Wertschätzung, angemessene Verantwortung und Befugnisse.

3. DO als Professionalitäts- und Innovationskriterium in allen gesellschaftlichen Bereichen

Deutschland steht bis 2035 vor einem Verlust von rund **7 Millionen Erwerbspersonen**.⁶ Bereits heute fehlt es an Fachkräften in nahezu allen systemrelevanten Bereichen – nicht nur in der Pflege und in der Verwaltung. Menschen mit Migrationsgeschichte bilden das **einzige wachsende Arbeitskräftepotenzial**. Ihre Einbindung in Strukturen und Entscheidungsprozesse ist daher nicht nur eine Frage der Teilhabe, sondern eine

³ DeZIM Projektreport #18 „Willkommen in der Pflege? Perspektiven auf das Ankommen und Bleiben von Pflegekräften aus Drittstaaten in Baden-Württemberg“. Veröffentlicht: 8.10.2025. https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/fis/publikation_pdf/FA-6433.pdf (15.12.25)

⁴ Bonin, H./Braeseke, G./Ganserer, A. (2015): „Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen“. Im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/internationale-fachkraefterekrutierung-in-der-deutschen-pflegebranche-1> (15.12.25); siehe auch Deutsches Ärzteblatt: „Ausländische Pflegekräfte haben in Deutschland weniger Befugnisse als im Heimatland“. Veröffentlicht: 12.05.2025. <https://www.aerzteblatt.de/news/auslaendische-pflegekraefte-haben-in-deutschland-oft-weniger-befugnisse-als-im-heimatland-d0895a04-be45-43be-8198-c04c837b1b37.com> (15.12.25).

⁵ S.o.

⁶ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2022.

ökonomische Notwendigkeit.⁷ Zahlreiche Studien belegen, dass **vielfältig zusammengesetzte Organisationen resilienter und adaptiver** auf komplexe Herausforderungen reagieren. DO wird damit zu einem **Indikator für institutionelle Lernfähigkeit** und strategische Anpassung.⁸

4. Internationale Erfahrungen

Die Erfahrungen anderer westlicher Demokratien zeigen deutlich, dass Diversitätsorientierung ein Instrument staatlicher Modernisierung und Effizienzsteigerung ist. Länder, die Vielfalt strukturell in ihre Institutionen integriert haben, konnten ihre Leistungsfähigkeit, Legitimität und Innovationskraft nachhaltig erhöhen.

A) Europäische Union – Anti-Rassismus- / Diversitätsrahmen

Die EU bemüht sich, Diversität und Antidiskriminierung über sektorübergreifende Politiken zu verankern, z. B. im EU Anti-Racism Action Plan 2020–2025.⁹ Der Plan behandelt Maßnahmen in Bereichen wie Beschäftigung, Gesundheit, Bildung und soziale Inklusion. Auf institutioneller Ebene versucht beispielsweise die Europäische Kommission selbst, ein diverses Arbeitsumfeld zu fördern (Inklusion, Gleichstellung, Barrierefreiheit) in ihrer Personalpolitik.

B) Kanada – „Employment Equity“ im öffentlichen Dienst:

Seit der Einführung des Employment Equity Act (1986) verpflichtet Kanada seine Bundesbehörden, Barrieren für unterrepräsentierte Gruppen abzubauen und die Belegschaft repräsentativer zu gestalten. Die Ergebnisse sind eindeutig¹⁰:

⁷ ifo-Institut: „Arbeitskräftemangel bedroht Wohlstand in Deutschland“, 2024.

⁸ European Institute for Gender Equality (EIGE): „Institutional Transformation and Mainstreaming Framework“, 2022.

⁹ Achieving a Union of Equality: EU anti-racism action plan 2020–2025. Veröffentlicht: 18.09.2020. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/anti-racism-strategy_en (15.12.25).

¹⁰ Government of Canada: Centre for Diversity and Inclusion, Annual Report 2023.

- ⇒ Der Anteil von Frauen, Indigenen und Menschen mit Rassismuserfahrungen im öffentlichen Dienst ist deutlich gestiegen.
- ⇒ Die Zufriedenheit der Beschäftigten und das Vertrauen der Bevölkerung in die Verwaltung haben zugenommen.
- ⇒ Diversität gilt dort als zentrale Kompetenz moderner Staatsführung, nicht als Zusatzthema.



5. Steuerungsrelevant und umsetzbar: Zentrale Handlungsansätze

Diversitätsorientierte Öffnung ist kein kurzfristiges Reformprojekt, sondern ein schrittweiser Organisationsentwicklungsprozess. Gerade für Regelstrukturen ist es entscheidend, mit niedrigschwelligen, umsetzbaren Maßnahmen zu beginnen, die unmittelbar Wirkung entfalten.

Zu den ersten praktikablen Schritten gehören insbesondere:

— Systematische Datenerhebung und Analyse

Erhebung relevanter Daten zu Personalstruktur, Zugängen, Abbrüchen, Beschwerden und Nutzung von Angeboten. Ziel ist nicht Kontrolle, sondern eine realistische Bestandsaufnahme, um Fehlsteuerungen frühzeitig zu erkennen.

— Qualifizierung von Führungskräften und Schlüsselpersonal

Diversitätskompetenz ist eine Führungsaufgabe. Schulungen für Leitungsebenen und Schlüsselstellen erhöhen die Entscheidungsqualität, reduzieren Konflikte und stärken die Handlungssicherheit im Arbeitsalltag. Das Wissen aus den Schulungen muss aber ans gesamte Team weitergegeben werden.

— Entwicklung interner Standards und Verfahren

Klare Leitlinien für Kommunikation, Entscheidungsprozesse und Zusammenarbeit schaffen Verlässlichkeit und Rechtssicherheit – sowohl für Mitarbeitende als auch für Nutzer*innen öffentlicher Leistungen.

Diversitätsorientierte Öffnung wird damit nicht abstrakt diskutiert, sondern konkret angewendet – als Instrument zur Effizienzsteigerung, Risikominimierung und Zukunftssicherung öffentlicher Institutionen.

Die Diversitätsorientierte Öffnung kann zur Grundlage einer **zukunfts-fähigen und resilienten Gesellschaft** werden – als strategisches Prinzip moderner, effizienter Staatsführung. Sie trägt zur Stabilisierung von Institutionen bei, verbessert die Chancen- und Versorgungsgerechtigkeit sowie wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Schließlich stärkt sie das Vertrauen in demokratische Prozesse und die Demokratie an sich.

Diversitätsorientierte Öffnung reduziert langfristig Kosten durch Fehlsteuerung, hohe Fluktuation und rechtliche Auseinandersetzungen. Sie erhöht die Bindung von Fachkräften, verbessert die Entscheidungsqualität und stärkt die Handlungsfähigkeit von Institutionen unter komplexen Bedingungen. **Die Fähigkeit, Diversität zu managen, ist somit das zentrale Kriterium für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands – ökonomisch, sozial und politisch.**

⇒ Der Kompetenzverbund hat Qualitätsstandards für ein **diversitätsorientiertes, offenes** Organisations- und Verwaltungsmanagement erarbeitet, die Institutionen eine **praxisnahe Orientierung** bietet.¹¹

¹¹ Diese werden unter Publikationen auf unserer Webseite verfügbar sein: <https://vielfalt-und-zusammenhalt.de/>.

Versorgungsgerechtigkeit in der Vielfaltsgesellschaft – eine zentrale Zukunftsfrage

Eine angemessene Versorgung ist die Grundvoraussetzung für Teilhabe und Identifikation mit den Werten, auf denen gesellschaftlicher Zusammenhalt beruht. Fehlende oder unzureichende Versorgung bestimmter Bevölkerungsgruppen führt hingegen zu hohen Folgekosten, beispielsweise im Gesundheitswesen oder im Bereich der inneren Sicherheit. Ein wichtiges Anliegen des KVVZ ist daher die Verbesserung der Versorgungsgerechtigkeit in unserer Vielfaltsgesellschaft. Um hierfür eine solide Faktenbasis herzustellen, werden eigene empirische Erhebungen durchgeführt sowie Kooperationen mit etablierten wissenschaftlichen Institutionen geschlossen. Außerdem moderiert der Verbund einen intensiven Austausch mit Politik und Wohlfahrtsverbänden zur gemeinsamen Gestaltung von zukunftsfähigen Versorgungsstrukturen in unserem Land.

Das Deutschland der Gegenwart ist eine Migrationsgesellschaft: Rund ein Drittel der Bevölkerung hat eine Migrationsgeschichte. Diese gesellschaftliche Realität bildet sich jedoch in den Strukturen sozialer Sicherung und Daseinsvorsorge noch nicht ausreichend ab. Auf der einen Seite stehen hier gewachsene Regelstrukturen aus etablierten Verbänden und etablierte Vergabeverfahren, die in ganz unterschiedlichen Bereichen zur Versorgung der Wohnbevölkerung beitragen, aber zu wenig Anpassung erfahren haben an die Realitäten unserer Migrationsgesellschaft. Auf der anderen Seite stehen migrantisch geprägte Organisationen (und damit Expert*innen für alle Versorgungsbereiche), die sich für die Verbesserung der Versorgung in den eigenen Communitys einsetzen. Deren Arbeit wird selten aus den eigentlich zuständigen Regelinstrumenten finanziert. Sie findet größtenteils ehrenamtlich statt oder bezieht ihre Mittel aus Integrationstöpfen. Diese Finanzierungen erlauben zu selten den notwendigen Strukturaufbau zur Professionalisierung der Angebote. Migrantische Perspektiven in angemessenem Umfang fehlen auf allen Ebenen in der Planung, so dass Versorgungslücken mit gravierenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgen entstehen.

Eine diversitätssensible Wohlfahrtspflege wie sie der KVVZ verfolgt, stärkt hingegen Teilhabe, Wirksamkeit und die Stabilität unseres Sozialstaats. Versorgungsgerechtigkeit ist damit eine zentrale Zukunftsfrage Deutschlands.

5. TRÄGERSCHWERPUNKTE

Bundeskonferenz der Migrant*innenorganisationen (BKMO)

Lobbyarbeit	politische Teilhabe	Policy
Narrative Change	Community Building/ Vernetzung	Stellungnahmen
Positionspapiere		Gesetzesentwürfe
Vernetzung der MO untereinander	Advocacy	das Voranbringen gemeinsamer Positionen

Bundesverband russischsprachiger Eltern e.V. (BVRE)

Politische Bildung mit PostOst-Perspektive		Unterstützung geflüchteter Menschen aus der Ukraine
Auseinandersetzung mit Desinformation und autoritären Tendenzen	Kampf gegen Antisemitismus	Engagement für eine inklusive, postmigrantische Erinnerungskultur
Förderung von LSBTIQ*-Akzeptanz	Einsatz gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit	
Dekoloniale Perspektiven und Auseinandersetzung mit russischem Imperialismus	Einsatz für Chancengerechtigkeit und Teilhabe in der Wohlfahrtspflege	

Türkische Gemeinde in Deutschland (TGD)

Finanzberatung	Zuwendungsrecht	diversitätsorientierte Öffnung
politische Kommunikation	türkeistämmige Communities	

Dachverband der Migrant*innenorganisationen in Ostdeutschland e.V. (DaMOst e.V.)

Generierung Community- basierten Wissens & Wissenstransfer im Themenfeld Teilhabe, Chancengerechtigkeit und Diversitätsorientierung	Professionalisierung/Vernetzung von Migrant*innenorganisationen
diversitätsorientierte Öffnung der Regelstrukturen	Institutionalisierung des (post-)migrantischen, (inter-)generationalen und Community-basierten Wissens
	politische Interessenvertretung

die neuen deutschen Organisationen – das Postmigrantische Netzwerk (ndo)

Interessenvertretung/ Lobbyarbeit	Öffentlichkeitsarbeit	Narrative Change
Stärkung von Migrant*innen- organisationen	Vielfaltfinder (Expert*innen-Datenbank zur Vermittlung von BIPoC-Fachwissen an Medien und Institutionen)	

Polnischer Sozialrat (PSR)

Interessenvertretung für EU-Bürger*innen	Sozialberatung	Sensibilisierung für Antislawismus
	Förderung von Chancengleichheit und Partizipation	

IMPRESSUM

Veröffentlicht von

Türkische Gemeinde in Deutschland e.V. Bundesgeschäftsstelle/Genel Merkez
Obentrautstr. 72
10963 Berlin

Im Rahmen des Kooperationsverbunds für Vielfalt und Zusammenhalt Förder*innen

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Demokratie **leben!**

Für inhaltliche Aussagen und Meinungsäußerungen tragen die
Publizierenden dieser Veröffentlichung die Verantwortung.

Verantwortlich im Sinne des Presserechts

Aslıhan Yeşilkaya-Yurtbay und Gökay Sofuoğlu, Bundesvorsitzende
Türkische Impressum Gemeinde in Deutschland e.V.

Am Text beteiligte Organisationen

Bundesverband russischsprachiger Eltern e.V. (BVRE)
Dachverband der Migrant*innenorganisationen in Ostdeutschland e.V. (DaMOst e.V.)
die neuen deutschen Organisationen - das Postmigrantische Netzwerk (ndo)
Polnischer Sozialrat (PSR)
Türkische Gemeinde in Deutschland (TGD)
Bundeskonzferenz der Migrant*innenorganisationen (BKMO)

Design & Illustrationen:

www.actu-tactu.de

Dezember 2025

vielfalt-und-zusammenhalt.de



KOOPERATIONSVERBUND FÜR
VIELFALT & ZUSAMMENHALT

