



Wandel gestalten!

Unser Leitfaden für diversitätssensibles, diskriminierungs- und rassismuskritisches Arbeiten im zivilgesellschaftlichen Engagement und darüber hinaus

Inhalt

1. Das Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen	4
2. Entwicklung des Leitfadens	5
3. Unsere Haltung	7
4. Das Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen als Team	11
4.1 Unsere Zielsetzungen	11
4.2 Unsere Aufgabe als Brückenbauer*innen	12
4.3 Kooperationen	13
4.4 Öffentlichkeitsarbeit, Informationen und Materialien	13
4.5 Sprache	14
4.6 Veranstaltungen	14
4.7 Wir als Team	15
4.7.1 Haltung und Selbstreflexion	15
4.7.2 Personalstruktur	16
4.7.3 Fort- und Weiterbildungen	16
5. Arbeitsfeld: (Post-)Migrantische Selbstorganisationen	17
5.1 Unsere Zielsetzungen	19
5.2 Förderung von Professionalisierungsprozessen	20
5.3 Förderung der Mitwirkung in etablierten Strukturen	21
5.4 Stärkung der Wahrnehmung als Dialogpartner*innen	22

6. Aufgabenfeld: WIR-Lots*innen	23
6.1 Unsere Zielsetzungen	25
6.2 Erweiterung und Förderung der Trägerlandschaft	25
6.3 Unterstützung bei der Weiterentwicklung der WIR-Lots*innen-Projekte	26
6.4 Qualifizierungsangebote für WIR-Lots*innen	26
6.5 Träger der WIR-Lots*innen-Projekte im Spannungsfeld zwischen freiwilligem Engagement und Verzweckung	27
7. Fazit	28
Literaturverzeichnis	30
Impressum	31

1. Das Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen

Über uns

Das Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen wurde vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration 2017 initiiert, um das bürgerschaftliche Engagement in seiner Vielfalt zu stärken. Im Zuge der integrationspolitischen Gesamtstrategie, dem Landesprogramm WIR, werden damit migrantische Selbstorganisationen und die Arbeit von WIR-Lots*innen unterstützt und gefördert.

Im Kompetenzzentrum arbeiten die Organisationen *beramí* berufliche Integration e.V. und LAGFA Hessen e.V. (Landesgemeinschaft der Freiwilligenagenturen in Hessen) zusammen. Wir teilen uns die Aufgabenfelder migrantische Selbstorganisationen und WIR-Lots*innen. Das

Kompetenzzentrum fungiert als Service- und Fachstelle und bietet den Zielgruppen unter anderem Vernetzung, Qualifizierung und Beratung an. Wir verstehen uns auch als Verbindungsstelle zwischen dem Ministerium und den Organisationen und Projektträgern.

Als Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen setzen wir uns dafür ein, dass Diversitätssensibilität, Diskriminierungs- und Rassismuskritik als Querschnittsthemen in allen Bereichen Relevanz haben und Berücksichtigung finden sowie entsprechendes Wissen geteilt und sukzessive aufgebaut wird.

Das ist uns wichtig

Wir setzen uns ein für eine Gesellschaft der Vielfalt. Gleichwertige Beteiligungsmöglichkeiten und Zugänge sollen für alle geschaffen werden, die gesellschaftliche und strukturelle Benachteiligung erleben oder von Ausgrenzung betroffen sind. Teilhabegerechtigkeit ist unser Ziel: Wir möchten zivilgesellschaftliches Engagement in der Migrationsgesellschaft ermöglichen und gestalten. Dazu gehört, das vielfältige Engagement

von Menschen mit familiären und persönlichen Migrationsgeschichte und ihren Organisationen sichtbar zu machen und ihre gesellschaftliche Anerkennung zu fördern (Repräsentanz). Für uns bedeutet es auch im Sinne des Powersharings eine gerechte Ressourcenverteilung, die Ermöglichung von Sprechräumen und die Beteiligung an Entscheidungsprozessen.

2. Entwicklung des Leitfadens

Warum dieser Leitfaden?

Wir sind zwei Träger, zwei Teams mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen, Privilegien und Perspektiven. Zu unserem professionellen Handeln gehört, Diskriminierung und Rassismus zu erkennen, kritisch zu reflektieren und Strategien zu entwickeln. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere eigene Arbeit selbstkritisch zu reflektieren. In diesem Zusammenhang zeigt sich, dass die kritische Überprüfung von Rassismus in allen seinen Ausprägungen und gesellschaftlichen Auswirkungen sowie Diskriminierung jeglicher Art eine dauerhafte Aufgabe unserer Arbeit ist und bleibt. Wir als Kompetenzzentrum Hessen Vielfalt sind in einer privilegierten Position und machen es uns zur Aufgabe, Konzepte und Handlungsansätze des Empowerments und Power-sharings in unsere Arbeit zu implementieren. Die Entwicklung und auch Weiterentwicklung dieses Leitfadens sind dabei ein unterstützendes Werkzeug für unsere Arbeit und darüber hinaus.

So sind wir vorgegangen

In mehreren Workshops haben wir uns dem Thema genähert, haben diskutiert, geschrieben, gestrichen, wieder diskutiert und nun einen Leitfaden für uns als Team und für unsere Arbeitsbereiche erstellt.

Er besteht aus Reflexionsfragen, die wir stetig weiterentwickeln möchten. Es sind Fragen, die uns dabei unterstützen, unsere Strukturen, unsere Arbeitsweise, unsere Angebote, unsere Veranstaltungen und Veröffentlichungen diversitätssensibel, diskriminierungs- und rassismuskritisch zu überprüfen. Fragen, die unseren Austausch darüber unterstützen, wie wir in



Die Schaffung eines Raumes (zeitlich und physisch) war für die Auseinandersetzung mit dem Leitfaden entscheidend. Dieser Raum ermöglichte es uns, offen und ehrlich zu diskutieren, unsere Gedanken klar zu formulieren und kritisch zu hinterfragen.

Giusi Potentino



Kooperation mit anderen – Akteur*innen, Ministerien, Behörden und Organisationen – einen Beitrag zu einer solidarischen Gestaltung des zivilgesellschaftlichen Engagements in der Migrationsgesellschaft leisten und Teilhabe für Alle ermöglichen können.

Gleichzeitig ist der Leitfaden ein Instrument, unsere Arbeit immer wieder zu überprüfen und entsprechende Veränderungen vorzunehmen.

An dieser Stelle herzlichen Dank an Miriam Nadimi Amin, die uns bei diesem Prozess begleitet hat.

Möglichkeiten, den Leitfaden anzuwenden

Wir freuen uns, wenn dieser Leitfaden auch in anderen Organisationen wie in WIR-Lots*innen-Projekten, (post-)migrantische Vereinen¹, kommunalen Fachabteilungen und weiteren Institutionen, z.B. aus dem etablierten Engagementbereich, zum Einsatz kommt. Er kann bei unterschiedlichen Gelegenheiten eingesetzt werden: bei Teamtagen und -klausuren, Sitzungen, Workshops, Seminaren oder der Vorbereitung von Veranstaltungen. Nicht alle Fragen sind auf alle Kontexte übertragbar. Der Leitfaden stellt Impulse zur Reflexion der Arbeit in der eigenen Institution dar.

Uns ist wichtig zu betonen, dass es keine einheitlichen Empfehlungen für diversitätssensible und diskriminierungskritische Zusammenarbeit geben kann. Jedes Team, jede Organisation und jede Person bringen unterschiedliche Erfahrungen, Perspektiven und Machtverhältnisse mit, die

in spezifischen Kontexten wirken. Entsprechend müssen Ansätze stets situativ angepasst und gemeinsam ausgehandelt werden. Im Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen hat die Entwicklung der Fragen in unserem Leitfaden und die anschließende Auseinandersetzung dazu geführt, eigene Strukturen, Routinen und Leerstellen kritisch zu reflektieren und Veränderungsprozesse anzustoßen. Die Fragen haben uns dabei geholfen, Perspektiven zu erweitern und konkrete Schritte für mehr Gerechtigkeit zu entwickeln. Andere Organisationen können die Fragen als Einladung verstehen, ihre eigenen Praktiken zu hinterfragen, Dialogräume zu eröffnen und daraus Handlungsschritte abzuleiten, die zu ihren jeweiligen Kontexten passen.

Wir sehen uns in einem stetigen Prozess und freuen uns über Ihre Anmerkungen und Erfahrungen bei der Anwendung des Leitfadens.

¹ Postmigrantische Vereine verstehen sich als Akteure, die, im Sinne von Naika Foroutans Konzept der „postmigrantischen Gesellschaft“, nicht primär Migration selbst, sondern die daraus entstehenden gesellschaftlichen Aushandlungsprozesse in den Blick nehmen (Foroutan, Naika: Die postmigrantische Gesellschaft. Ein Versprechen der pluralen Demokratie, Bielefeld: transcript Verlag, 2019).

So betont die postmigrantische Perspektive, „dass Vielfalt in der Gesellschaft die Normalität darstellt. Es geht darum, nicht mehr zwischen den Deutschen und den anderen zu unterscheiden, sondern eine gemeinsame Gegenwart zu gestalten, in der vielfältige Zugehörigkeiten selbstverständlich sind“ (Transferstelle politische Bildung: Politische Bildung in der (Post-)Migrationsgesellschaft – Ein Überblick, Essen: Transfer für Bildung e.V., 2025, S. 3).

3. Unsere Haltung



„Rassismus lebt von unserem Unwissen, davon, dass wir ihn nicht als solchen wahrnehmen, davon, dass wir nicht gegen ihn eintreten und davon, dass er noch immer zu wenig thematisiert wird.“²



In der heutigen Zeit, in der demokratiefeindliche und rechtsextreme Positionen in Politik und Gesellschaft zunehmend normalisiert scheinen, ist eine starke und solidarische Zivilgesellschaft besonders wichtig. Der entwickelte Leitfaden ist eng damit verbunden, wie wir miteinander eine Gesellschaft schaffen können, die Vielfalt anerkennt und gegen Rassismus und Diskriminierung vorgeht.

Rassismus und Diskriminierung in all ihren Formen und Ausprägungen müssen vermindert und überwunden werden. Das sehen wir als wichtige Aufgabe für eine demokratische Zivilgesellschaft, die solidarisch sein und die Teilhabe aller ermöglichen möchte. Denn soziale Ungleichheiten und Marginalisierungen gefährden den gesellschaftlichen Zusammenhalt und schwächen das demokratische Gemeinwesen. Es geht uns alle an!

Was ist Rassismus?

Rassistische Denk- und Handlungsweisen finden sich nicht allein im rechten Spektrum oder bei einzelnen Individuen. Sie sind auch in den Organisationen des gesellschaftlichen Zusammenlebens sowie in Institutionen und Behörden verortet.

Im Rahmen der Rassismusforschung wird der Begriff Rassismus als Konstrukt verstanden, welches historisch gewachsen ist und bis heute wirksam ist. Rassismus wirkt in allen Lebensbereichen in vielfacher und sich wandelnder Form:

„Rassismus bedeutet die strukturelle Diskriminierung von Menschen als Ineinandergreifen von [gesellschaftlich-]kultureller, institutioneller und individueller Diskriminierung. Rassismus ist ein Prozess und eine gesellschaftliche Praxis, infolge

derer Menschen aufgrund ihnen zugeschriebener Merkmale (z. B. Aussehen, Name, Sprache, etc.) als soziale Gruppe und als die Anderen konstruiert, negativ bewertet und strukturell diskriminiert werden. Dabei sind verschiedene Formen von Rassismus zu unterscheiden: [wie z. B.] Rassismus gegen Schwarze Menschen, [... die] Diskriminierung von Muslim_innen und [... die] Diskriminierung von geflüchteten Menschen.“³

Rassismus zeigt sich in bewussten und unbewussten Handlungen – das führt zu Diskriminierung auf institutioneller Ebene wie auch auf individueller Ebene. Rassismus als Struktur ermöglicht diskriminierende Praktiken, die Ungleichheit legitimieren und diese damit „normalisieren“. Die Machtverhältnisse bleiben unhinterfragt bestehen. Somit verhindert Rassismus strukturell eine

² Apraku, Josephine: Mein Workbook zu Rassismus, 1. Aufl., Berlin: Familiar Faces, 2023, S. 11.

³ Czollek, Leah et al.: Praxishandbuch. Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen, 2. Aufl., Weinheim: Beltz Verlag, 2019, S. 141.

gleichberechtigte Teilhabe und eine gerechte Ressourcenverteilung. Zudem werden Privilegien von *weißen*⁴ Menschen weiterhin gerechtfertigt und aufrechterhalten.

Die einfache Benennung von Rassismus reicht nicht aus, um ihn zu beseitigen. Es bedarf einer kritischen Analyse dieser Verhältnisse. Im nächsten Schritt müssen widerständige Strategien entwickelt und umgesetzt werden. Rassismuskritik geht von der grundsätzlichen Möglichkeit aus, auf bestehende ungleiche Verhältnisse einwirken und diese verändern zu können.⁵

Was verstehen wir unter Diversität?

Weiter ist zu betonen, dass Rassismus eine Form der Diskriminierung ist, die mit anderen Formen der Diskriminierung (z.B. Sexismus, Ableismus, Queerfeindlichkeit, ...) ineinandergreift und sich gegenseitig verstärkt (Intersektionalität). In einer diversen Gesellschaft gehören Menschen nicht nur einer „Kategorie“ an, sondern vereinen in sich unterschiedliche Merkmale. Wir dürfen nicht Gefahr laufen, Diversität bloß auf die Herkunft/Ethnizität zu reduzieren. Das Konzept der Superdiversität weist auf diese Reduzierung der Ethnizität und die Vereinfachung der vermeintlich homogenen Gruppe „die Migrant*innen“ hin. Im Sinne der Superdiversität sind damit Menschen mit Migrationsgeschichte in sich divers durch



Abbildung 1: Eigene Darstellung

z. B. ihren Aufenthaltstitel, ihre Geschlechterrollen, ihr Alter, ihre Wohnsituation und ihr soziales Umfeld, etc.

„Die etablierten Großkategorien [verlieren] immer stärker ihren Sinngehalt, da die Gruppen, die sie bezeichnen, selbst von hoher Heterogenität geprägt sind. Was bleibt noch als kleinster gemeinsamer Nenner übrig, wenn unter gängigen Kategorien wie »türkisch« oder »afghanisch« sowohl Menschen fallen, die bereits in der dritten oder vierten Generation in Deutschland leben, als auch solche, die erst kürzlich nach Deutschland gekommen sind – außer einer sinnentleerten ethnischen Zuschreibung?“⁶

⁴ An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass wir die Bezeichnung *weiß* kursiv schreiben, um zu verdeutlichen, dass ‚Weiß-Sein‘ (wie auch ‚Schwarz-Sein‘) nicht unbedingt die Schattierung der Haut eines Menschen meint, sondern die Positionierung und soziale Zuschreibung als *weiß* in einer rassistisch strukturierten Gesellschaft (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuskritik (IDA) e.V.: *Weiß/Weißsein*, in: IDA e.V. Glossar, 2025).

⁵ Scharathow, Wiebke/Leiprecht, Rudolf: *Rassismuskritik*. Band 2: *Rassismuskritische Bildungsarbeit*, 2. Aufl. Schwalbach: Wochenschau Verlag, 2011, S. 13.

⁶ Schneider, Jens: *Superdiversität – Was ist das überhaupt?*, in: Körber Stiftung (Hrsg.), *Die super diverse Stadt. Empfehlungen und gute Praxis*, Hamburg, 2017, S. 2.

Wie wirken sich Rassismus und Diskriminierung in unserem Arbeitsbereich aus?

Unsere Gesellschaft ist geprägt von einer Superdiversität, die wir Tag für Tag im Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen erleben. Weiterhin sind Rassismus und andere Ungleichheitsstrukturen fest in unserer Gesellschaft verankert. Es zeigt sich in unserem Aufgabenfeld, dass das vielfältige Engagement insgesamt und das unsere Zielgruppen von den etablierten Engagementstrukturen nicht gleichberechtigt wahrgenommen werden. Häufig werden Menschen mit persönlicher oder familiärer Migrationsgeschichte noch als Adressat*innen von Hilfeleistungen gesehen und weniger als gleichberechtigte und unverzichtbare zivilgesellschaftliche Akteur*innen. (Post-)Migrantische Selbstorganisationen werden nach wie vor oft noch als vermeintliche Ausprägung einer Parallelgesellschaft wahrgenommen. Ihr zivilgesellschaftliches Engagement wird nicht ausreichend (an)erkannt und gewürdigt. Eine Unterscheidung zwischen „Wir“ und „die Anderen“ ist in vielen Kontexten weiterhin wahrnehmbar. Das erschwert die Entwicklung eines diversitätsorientierten Engagementverständnisses und die Inklusion vielfältiger Perspektiven marginalisierter Gruppen.

In der Integrations- und Teilhabepolitik und damit im Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit hat es einen Paradigmenwechsel gegeben, der das Engagement von Menschen mit Migrationsgeschichte und von (post-)migrantischen Selbstorganisationen anerkennt und fördert. Trotz dieser Entwicklungen haben beispielsweise (post-)migrantische Selbstorganisationen einen erschwerten Zugang zu Förderprogrammen und relevanten fachlichen Gremien. In Netzwerken sowie Interessenvertretungen sind sie nicht ausreichend repräsentiert und an relevanten Entscheidungsprozessen nicht genug beteiligt.

Hinzu kommt, dass Entscheidungsträger*innen und hauptamtliche Akteur*innen oft nicht ausreichend rassismuskritisch sensibilisiert sind. Das hat weitreichende Auswirkungen, zum Beispiel auf die Verteilung von Ressourcen, wie Projekte finanziert und ausgestattet werden, wie der Zugang zu Netzwerken gewährleistet werden kann und wie Informationen zugänglich gemacht werden.

Wie kommen wir von der Haltung zur Handlung?

Das Empowerment von Menschen mit persönlicher und familiärer Migrationsgeschichte und ihren Selbstorganisationen ist ein richtiger und wichtiger Ansatz, um ihre Selbstermächtigung zu stärken, damit sie ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrnehmen. Aber Empowerment reicht nicht aus, um Diskriminierung und Ungleichheit zu überwinden. Doch welche Konzepte und Handlungsansätze braucht es dafür?

Es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, bei der vor allem Strukturen und Menschen in Führungspositionen Verantwortung übernehmen und Veränderungen vornehmen müssen. Dazu braucht es neben Empowerment auch Solidarität, Allianzen und Powersharing. Ganz wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die Umverteilung von Ressourcen. Weiterhin gehören dazu auch die Beteiligung an Entscheidungsprozessen sowie das Eröffnen von Sprechräumen für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen.

Was ist Powersharing?

Powersharing ist ein grundlegendes Konzept, eine Strategie und eine Praxis für eine Gesellschaft, die von Vielfalt geprägt ist. Dabei geht es darum, dass alle Mitglieder der Gesellschaft gemeinsam am solidarischen Zusammenleben teilhaben und es gestalten.

Die Auseinandersetzung mit dem Leitfaden und unserer Arbeit hat mich darin bestärkt, wie wichtig Powersharing als Konzept, Strategie und Praxis ist. Die praktische Umsetzung muss gar nicht kompliziert sein. Man kann sich einfach fragen: Was habe ich zu bieten (z. B. Wissen, Kontakte, Zugänge usw.)? Wem kann es nutzen? Lass uns darüber sprechen!
Lydia Mesgina



„Der Ansatz des Powersharing richtet sich an all diejenigen, die strukturell privilegiert sind und ein politisches Interesse daran haben, diese Strukturen hin zu einer gerechteren Verteilung von Macht, Zugängen, Lebens- und Beteiligungschancen zu verschieben. [...] Ein Erkennen von Machtstrukturen und das bewusste Wahrnehmen der eigenen Position und Rolle darin ist die Voraussetzung, um Powersharing im Hinblick auf solidarisches Handeln zu ermöglichen.“⁷

Im ersten Schritt geht es darum, sich der eigenen Privilegien bewusst zu werden, diese anzuerkennen und transparent zu machen. Dazu gehört auch, ein Verständnis dafür zu entwickeln, wie und in welchen Arbeitskontexten diese Privilegien wirken. Privilegien können Zugänge oder Besitz von Ressourcen sein. In diesem Zusammenhang bedeutet Powersharing „das Zurverfügungstellen von Ressourcen für das Empowerment von [marginalisierten] Gruppen, ohne über deren Verwendung zu bestimmen. Solche Ressourcen können Raum oder Geld (materielle Ressourcen) oder auch immaterielle Ressourcen wie Zeit, Öffentlichkeit, Status oder Kompetenzen sein. Dies geschieht auf der Grundlage von Solidarität und nicht auf Grundlage von Vereinnahmung.“⁸

Im weiteren Verlauf von Powersharing müssen Menschen in privilegierten und vor allem in verantwortlichen Positionen bereit sein, Veränderungen in der Gesellschaft anzustoßen. Das kann bedeuten, erkannte Privilegien zu teilen, abzugeben oder umzuverteilen. Auf der strukturellen und institutionellen Ebene bedeutet Powersharing, dass etablierte Organisationen, aus der Verwaltung und Zivilgesellschaft, ihre Regeln, Verfahren und Zugänge so gestalten, dass sie nicht mehr exklusiv sind und allen gleichermaßen zugänglich sind.

An dieser Stelle möchten wir auf die Handreichung des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration von 2023 hinweisen, dass sich ausführlich mit einer Rassismuskritik und Vielfaltsorientierung der WIR-Vielfaltszentren beschäftigt hat. Neben einer theoretischen Einordnung und einer Bestandsaufnahme, gibt es praktische Handlungsempfehlungen zur Veränderung von Strukturen.⁹

⁷ Nassir-Shahnian, Natascha Anahita: Powersharing: Was machen mit Macht?!, in: antifra, 2015.

⁸ Chehata, Yasmine et al.: Empowerment, Resilienz und Powersharing in der Migrationsgesellschaft. Theorien – Praktiken – Akteur*innen, 1. Aufl., Weinheim: Beltz Verlag, 2023, S. 59.

⁹ Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: Rassismuskritik und Vielfaltsorientierung der WIR-Vielfaltszentren, in: Integrationskompass Hessen, 2023.

4. Das Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen als Team

4.1 Unsere Zielsetzungen

Was wir anstreben: Das vielfältige Engagement von Menschen mit persönlicher oder familiärer Migrationsgeschichte, ihre Selbstorganisationen sowie die Träger von WIR-Lots*innen-Projekten sind gleichwertig anerkannt und gesellschaftlich sichtbar. Ihre Beteiligung an Entscheidungsprozessen ist selbstverständlich. Politische, gesellschaftspolitische und administrative Strukturen denken ihre Themen und Anliegen mit und berücksichtigen sie. Sie haben gleichberechtigte Zugänge zu Ressourcen, Netzwerken und Fördermitteln.

- Wie können wir das Engagement von Menschen mit persönlicher oder familiärer Migrationsgeschichte noch wirksamer unterstützen?
- Wie wird gewährleistet, dass unsere Zielgruppen, (post-)migrantische Selbstorganisationen und die Träger von Lots*innen-Projekten, an relevanten Entscheidungsprozessen beteiligt sind?
- Wie können wir Gremien, Verwaltungs- und Organisationsstrukturen auf kommunaler, regionaler, landes- und bundespolitischer Ebene für die Anliegen unserer Zielgruppen sensibilisieren und öffnen?
- Wie nutzen wir unsere Expertise, um auf ungleiche Teilhabe und Teilhabehindernisse hinzuweisen?
- Wie können wir erreichen, dass die Lebenswirklichkeiten der engagierten Menschen und die strukturellen Voraussetzungen aller hier engagierten Organisationen identifiziert und mitgedacht werden?
- Wie kommunizieren wir unsere Positionen und Bemühungen gegenüber Förderer*innen, Kooperationspartner*innen und der Öffentlichkeit?

Erst als wir mit der Arbeit an dem Leitfaden begonnen haben, wurde mir bewusst, dass wir damit einen internen Reflexionsprozess in Gang gesetzt haben. Dieses Erkenntnis war für mich besonders wertvoll.

Giusi Potentino



4.2 Unsere Aufgabe als Brückenbauer*innen

Was wir anstreben: Wir verstehen unser Wirken als Brückenbauer*innen zwischen dem Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales, den (post-)migrantischen Selbstorganisationen und den Trägern von WIR-Lots*innen-Projekten. Wir nehmen Möglichkeiten des Handelns wahr, vertreten Interessen und weisen auf gesellschaftliche Ungerechtigkeiten und Teilhabebehindernisse hin.

- Welchen Handlungs- und Entscheidungsspielräume haben wir im Rahmen unserer Arbeit? Wie oft überprüfen wir diese?
- Wie vertreten und kommunizieren wir die Bedarfe und Interessen unserer Zielgruppen? Wie können wir gewährleisten, dass wir im Auftrag sprechen?
- Wie können wir erreichen, dass (post-)migrantische Organisationen und Träger von WIR-Lots*innen-Projekten und kleine Kommunen in ihren Engagementstrukturen vom WIR-Programm besser gefördert werden?
- Wie können wir darauf hinwirken, dass Förderprogramme und ihre Projektabwicklung niedrighschwelliger, d.h. leichter zugänglich und umsetzbarer gemacht werden?
- Was können wir dazu beitragen, dass komplexe Zusammenhänge im Behördendeutsch bei Mittelgeber*innen verständlicher formuliert werden?
- Wie ermöglichen wir einen direkten Austausch zwischen unseren Zielgruppen und ihren Interessen mit dem Ministerium?

*Wir alle sind Brückenbauer*innen. Diese Aufgabe finde ich spannend und anspruchsvoll zugleich: die Zusammenhänge zu verstehen, zu übersetzen, zu überzeugen und die Ziele zu erreichen. Für mich bedeutet das auch, immer wieder meinen persönlichen Blick zu überprüfen.*

Monika Präse



4.3 Kooperationen

Was wir anstreben: Wir wählen unsere Kooperationen bewusst aus. Wir sind bestrebt, mit Kooperationspartner*innen zusammenzuarbeiten, die Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen machen. In anderen Kooperationszusammenhängen verfolgen wir eine Sensibilisierung hinsichtlich Diversitätssensibilität, Diskriminierungs- und Rassismuskritik.

- Wie divers sind unsere Kooperationspartner*innen?
- Inwieweit leisten wir durch gezielte Auswahl unserer Kooperationspartner*innen einen Beitrag zum Abbau von Zugängen und Hürden?
- Wie können wir unsere Privilegien als Kompetenzzentrum dazu nutzen, Organisationen, die von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind (bzw. strukturell benachteiligte Organisationen), in Rahmen von Kooperationen zu unterstützen?
- Wie können wir die Kooperationspartner*innen sensibilisieren und unterstützen hinsichtlich Diversitätssensibilität und Diskriminierungs- und Rassismuskritik?

4.4 Öffentlichkeitsarbeit, Informationen und Materialien

Was wir anstreben: Wir gestalten relevante Informationen für unsere Zielgruppen inklusiv und diversitätssensibel und machen sie barrierearm zugänglich, um sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten zu unterstützen. Wir fördern die Sichtbarkeit des vielfältigen zivilgesellschaftlichen Engagements. Wir vertreten unsere Positionen, Haltung und Arbeitsweisen in Bezug auf Diversität, Diskriminierungs- und Rassismuskritik gegenüber Förderer*innen, Kooperationspartner*innen und der Öffentlichkeit.

- Welche Informationswege nutzen unsere diversen Zielgruppen?
- Was müssen wir beachten, damit alle Zielgruppen Zugang zu unseren Informationen haben (sprachlich und technisch)?
- Wie vielfältig sind die Informationen und Materialien in Bezug auf Alter, Behinderung, Migrationsgeschichte, Geschlecht, soziale Herkunft, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung?
- Wie vermeiden wir stereotype und vorurteilsbasierte Darstellungen von Menschen und Inhalten in unseren Bildern und Texten?
- Wie bereiten wir Informationen so auf, z. B. zur Fördermittelakquise, zu Förderausschreibungen oder zur Antragstellung, dass sie verständlich sind?
- Wie können wir unsere Öffentlichkeitsarbeit nutzen, um Positionen, Haltung und Arbeitsweisen in Bezug auf Diversität, Diskriminierung und Rassismus gegenüber Förderer*innen, Kooperationspartner*innen und der Öffentlichkeit zu vertreten?

4.5 Sprache

Was wir anstreben: Wir verwenden eine diversitätssensible Sprache. Wir achten auf verständliche Sprache in Schrift und Wort. Wir sprechen alle Menschen mit ihrem gewünschten Namen und Gender-Pronomen an. Wir benutzen möglichst die Selbstbezeichnungen, wie z. B. People of Color, Sinti*zzze und Rom*nja, afrodiasporisch usw. Wir überprüfen regelmäßig die Aktualität von (Selbst-) Bezeichnungen.

„Jedes Mal, wenn du *innen sagst, fühlt sich jemand weniger außen.“ Dieses Zitat trifft es auf den Punkt und trägt dazu bei, dass sich niemand ausgeschlossen fühlt. Denn Sprache schafft Wirklichkeit – in allen Bereichen. Mit dem Leitfaden kann ich meine Sprachgewohnheiten überprüfen und aktualisieren.

Lucia Rutschmann



- Sind die Bezeichnungen, die wir nutzen, um über Menschen zu sprechen, frei von Fremdschreibungen und Reduzierungen?
- Welche Selbstbezeichnungen nutzen wir? Wie verfolgen wir den aktuellen Diskurs dazu?
- Wie stellen wir sicher, dass wir und externe Referent*innen in verständlicher Sprache für unsere Zielgruppen kommunizieren?
- Wir erweitern wir unsere Kompetenzen, um diversitätssensibel und verständlich zu sprechen? Wo und wie informieren wir uns darüber? Welche Weiterbildungen sind notwendig? Welches Budget wird hierfür eingeplant?

4.6 Veranstaltungen

Was wir anstreben: Bei der Konzeption und Umsetzung unserer Veranstaltungen berücksichtigen wir, dass die Teilnehmenden eingebunden werden und aktiv mitwirken können. Bei Vorbereitung unserer Veranstaltungen achten wir darauf, dass die Kriterien unter den Kapiteln Sprache, Öffentlichkeitsarbeit und Materialien (s. o.) berücksichtigt werden.

- Was müssen wir bei der Planung unserer Veranstaltungen berücksichtigen, damit sie barrierefrei sind und Menschen mit Einschränkungen und/oder Assistenzbedarf teilnehmen können?
- Sind Termin und Uhrzeit für die Zielgruppen passend, sind (religiöse) Feiertage, familien- und arbeitnehmer*innenfreundliche Zeiten berücksichtigt?
- Wie definieren wir den Kreis der Einzuladenden?
- Welche diversen Ernährungsweisen müssen beim Catering berücksichtigt werden?

- Welche Kriterien wenden wir bei der Auswahl von Referierenden und Moderierenden an?
- Sind die Referierenden/Moderierenden zu einem sensiblen Umgang mit verständlicher, diskriminierungs- und rassismuskritischer Sprache gebrieft?
- Welche Strategien haben wir, wenn Grenzüberschreitung und Diskriminierung auf einer Veranstaltung stattfinden, um einen möglichst sicheren und geschützten Rahmen für Betroffene zu gewährleisten?



Eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit Macht- und Diskriminierungsstrukturen auf allen Ebenen ist essenziell. Es genügt nicht, Türen zu öffnen – wir müssen Räume schaffen, in denen sich alle gleichermaßen bewegen und mitgestalten können.

Winona Hagendorf



4.7 Wir als Team

4.7.1 Haltung und Selbstreflexion

Was wir anstreben: Wir reflektieren und benennen unsere eigenen und gesellschaftlichen Privilegien, Markierungen und Benachteiligungen. Wir überprüfen die eigene Haltung in Bezug auf Rassismus, Stereotype und Vorurteile. Wir setzen uns persönlich mit den Themen auseinander und jede*r schaut auf die eigenen unreflektierten Aspekte. Wir schaffen Räume und nehmen uns Zeit, um Perspektivwechsel zu ermöglichen. Wir kommunizieren im Team achtsam und wertschätzend.

- Welche Ressourcen (Räume, finanzielle Mittel, Arbeitszeit) benötigen wir als Team, um die kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Thema zu fördern?
- Wie gewährleisten wir einen stetigen Reflexionsprozess, um über eigene Stereotype und Vorurteile, Ängste sowie eigene Erfahrungen in den Austausch zu gehen?
- Wie gewährleisten wir einen Kompetenzaufbau in diesen Themenbereichen?
- Wie bleiben wir am aktuellen Diskurs dran?
- Wie und wo setzen wir uns mit eigenen Privilegien auseinander? Wo spielen diese Privilegien eine Rolle? Wie stellen wir sicher, dass Kolleg*innen, die diskriminierende und rassistische Erfahrungen in der eigenen Organisation machen, diese als solche benennen können, ohne mit Relativierung, Belehrungen und mit negativen Konsequenzen rechnen zu müssen?

4.7.2 Personalstruktur

Was wir anstreben: Wir sind uns der machtkritischen Perspektive und der gesellschaftspolitischen Auswirkungen bewusst. Unser Team spiegelt vielfältige Lebensrealitäten und Perspektiven wider, reflektiert kontinuierlich seine eigene Positionierung und setzt sich kritisch mit Privilegien auseinander.

- Wie stellen wir sicher, dass unser Team divers ist?
- Wie gestalten wir Ausschreibungen und Bewerbungsverfahren, damit sich Personen bewerben, deren Positionierung und Perspektiven bislang nicht im Team vertreten sind?
- Welche Kriterien sind uns wichtig bei Stellenausschreibungen und im Bewerbungsverfahren?
- Welche Plattformen nutzen wir, um diverse Bewerber*innen zu erreichen?

4.7.3 Fort- und Weiterbildungen

Was wir anstreben: Wir sind eine lernende Organisation, die gesellschaftspolitische Diskurse diversitätssensibel und rassismuskritisch verfolgt und dabei kontinuierlich Wissen sowie Kompetenzen erweitert.

Der Prozess hat mir deutlich gemacht, dass unterschiedliche Perspektiven und Hintergründe innerhalb eines Teams nicht nur Herausforderungen, sondern auch immense Stärken mit sich bringen. Wir sind in der Lage gewesen, die Vielfalt der Meinungen und Erfahrungen der Teammitglieder zu integrieren und zu einem gemeinsamen Verständnis zu gelangen.

Elisa Rossi



- Welche Kriterien helfen uns, den aktuellen Fort- und Weiterbildungsbedarf zu identifizieren?
- Welche finanziellen Ressourcen haben wir dafür?
- Wie reflektieren wir als Lehrende und Lernende unsere eigene Rolle diversitätssensibel sowie diskriminierungs- und rassismuskritisch?

5. Arbeitsfeld: (Post-)Migrantische Selbstorganisationen

Es gibt keine einheitliche Definition für migrantische Selbstorganisationen. In der Studie „Anerkannte Partner – unbekannte Größe? Migrantenorganisationen in der deutschen Einwanderungsgesellschaft“¹⁰ wird betont, dass die Definition von migrantischen Selbstorganisationen oft nicht eindeutig ist. Während sich viele Organisationen in ihrer Selbstbezeichnung explizit auf Migration beziehen, gibt es auch Vereine, die das Label aus verschiedenen Gründen nicht verwenden oder gar ablehnen. Daher ist es wichtig, die individuellen Selbstbeschreibungen der jeweiligen Organisationen zu berücksichtigen.

Als Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen nutzen wir die Sammelbezeichnung „(post-)migrantische Selbstorganisationen“, um Organisationen zu beschreiben, die selbst von Menschen mit persönlichen oder familiären Migrationsgeschichte gegründet wurden. Uns ist bewusst, dass dies nicht immer der Selbstbezeichnung der Organisationen entspricht. Die Wahl dieser Bezeichnung erfolgte jedoch, um im Rahmen der Projektförderung den Förderkontext zu verdeutlichen. Denn für die Projektförderung müssen die Zielgruppen eindeutig benannt und definiert werden – auch wenn diese Bezeichnungen häufig Konstrukte sind, die die Realität nur zum Teil abbilden.

(Post-)Migrantische Selbstorganisationen zeichnen sich durch ihre Selbstentscheidung über Ziele, Strukturen und Aktivitäten aus, was im Einklang mit unserer Betonung auf „Selbstorganisationen“ steht. Sie dienen der Bündelung und Artikulierung der eigenen Interessen und tragen dazu bei, diese Interessen in gesellschaftliche

Prozesse einzubringen, was ihre Funktion als Interessenvertretung unterstreicht.

Gegenwärtig gibt es keine verlässlichen Angaben über die Gesamtanzahl von migrantischen Selbstorganisationen in Deutschland. Der SVR-Forschungsbereich 2020-2 zählt schätzungsweise 12.400 bis 14.300 aktive migrantische Organisationen;¹¹ allerdings geht der Bericht von formalisierten Organisationsformen aus, sodass angenommen werden kann, dass weitaus mehr migrantische Selbstorganisationen bestehen, die jedoch weniger formalisiert organisiert sind.

Die Landschaft dieser Organisationen ist vielfältig und komplex. Es gibt z.B. politische, entwicklungspolitische, soziale, kulturelle, sportliche und religiös orientierte Vereine und Verbände. Einige von ihnen organisieren ihre Mitgliedschaft anhand ihrer ethnischen, regionalen oder nationalen Herkunft. Andere bilden Interessenverbände, die ihren Einfluss in gesellschaftlichen und politischen Debatten und Entscheidungsprozessen geltend machen wollen. Viele Vereine und Verbände engagieren sich für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen, Empowerment und den Kampf gegen Rassismus. Postmigrantische Selbstorganisationen, Netzwerke und Vereinigungen werden häufig von Angehörigen der zweiten oder dritten Generation getragen. Sie fordern vor allem ein pluralistisches Verständnis von „Deutschsein“, dass auch Personen mit Migrationsgeschichte und nicht-weiße Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte einschließt. Selbstorganisationen von Menschen mit persönlicher oder familiärer Migrationsgeschichte gibt

¹⁰ Dr. Sultan, Marie Muallem et al.: Anerkannte Partner – unbekannte Größe? Migrantenorganisationen in der deutschen Einwanderungsgesellschaft, Berlin: Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), 2019, S. 6-7.

¹¹ Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich): Vielfältig engagiert – breit vernetzt – partiell eingebunden? Migrantenorganisationen als gestaltende Kraft in der Gesellschaft, Berlin, 2020, S. 6.

es bereits seit der Anwerbung der sogenannten Gastarbeiter*innen, sie „[...] haben in Deutschland einen weiten Weg von der Nichtbeachtung

bis zur Anerkennung als ein Element des Pluralismus zurückgelegt“.¹²

Welchen gesellschaftlichen Beitrag leisten sie?

(Post-)Migrantische Selbstorganisationen sind in ihrer Vielfalt in einer demokratischen Gesellschaft unverzichtbar. Sie formulieren und bündeln die Interessen und Anliegen ihrer Mitglieder ganz im Sinne des Pluralismus und der demokratischen Teilhabe. Diese Organisationen schaffen mit ihren Angeboten konkrete Orte für Empowerment und gesellschaftliche Teilhabe, gerade auch für Zielgruppen, die von den Regelangeboten nicht erreicht werden. In diesem Kontext sind migrantische Selbstorganisationen „[...] selbst als eine Form von Empowerment zu betrachten, da sich hier Menschen aufgrund fehlender – anderweitiger – struktureller Teilhabemöglichkeiten selbstbestimmt und selbstorganisiert zusammentun“.¹³

(Post-)Migrantische Selbstorganisationen engagieren sich in vielfältigen Aufgabenbereichen der Sozialen Arbeit und des Engagements. Sie leisten damit einen unverzichtbaren Beitrag zu einem funktionierenden Wohlfahrtsstaat und einer Gesellschaft, die Teilhabe für alle ermöglichen will. Dennoch kämpfen viele Organisationen gegen eine strukturelle Benachteiligung und für die gleichwertige Anerkennung ihrer Arbeit. Nach wie vor haben sie einen erschwerten Zugang zu finanziellen Ressourcen und in vielen relevanten fachlichen Gremien, Netzwerken sowie Interessenvertretungen sind sie nicht ausreichend repräsentiert und an relevanten Entscheidungsprozessen beteiligt.

Wie setzen wir Konzepte und Handlungsansätze zum Empowerment und Powersharing in unserem Arbeitsbereich um?

Das Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen setzt sich dafür ein, strukturelle Benachteiligung zu überwinden. Hierzu bedarf es sowohl Empowerment-Angebote als auch Ansätze des Powersharings. Mit unseren Beratungs- und Qualifizierungsangeboten möchten wir die Professionalisierungsprozesse von (post-)migrantischen Selbstorganisationen begleiten und stärken. Dafür bieten wir passende Trainings- und Beratungsangebote zu Vereinsthemen sowie Vernetzungsveranstal-

tungen an. Darüber hinaus bieten wir Formate zu aktuellen gesellschaftspolitischen Themen an. Unsere regionalen und landesweiten Vernetzungsangebote ermöglichen Sprechräume. Unser Ziel ist es, den Beitrag der (post-)migrantischen Organisationen zum gesellschaftlichen Zusammenhalt sichtbarer zu machen und sie in ihrer Rolle als gleichwertige Gestalter*innen und Dialogpartner*innen für Politik und Verwaltung zu stärken.

¹² Schultze, Günther/Thränhardt, Dietrich: Migrantenorganisationen Engagement, Transnationalität und Integration. Tagungsdokumentation im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2013, S. 5.

¹³ Chehata, Yasmine et al.: Empowerment, Resilienz und Powersharing in der Migrationsgesellschaft. Theorien – Praktiken – Akteur*innen, 1. Aufl., Weinheim: Beltz Verlag, 2023, S. 156.

Unsere strukturell privilegierte Position als Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen nehmen wir wahr, um auf die strukturellen Ungleichverhältnisse hinzuweisen und uns für das „Mainstreaming“, also das stärkere Einbinden von (post-)migrantischen Selbstorganisationen in bestehende Regelstrukturen der Sozialen Arbeit und des Engagements einzusetzen.

Im Rahmen unseres Arbeitsfeldes arbeiten wir mit vielfältigen Organisationen in Hessen zusammen. Diese reichen von Vereinen, die hauptsächlich ohne hauptamtliche Strukturen tätig sind und dies beibehalten möchten, bis hin zu solchen, die ihre Expertise nutzen, um sich als hauptamtliche Träger der Sozialen Arbeit zu etablieren. Unsere vielfältigen Angebote berücksichtigen dabei die unterschiedlichen Bedarfe und strukturellen Voraussetzungen.



In unserer Gremienarbeit stellen wir immer wieder fest, dass das Verständnis von Engagement relativ einseitig ist. Es fehlt eine diversitätsorientierte und machtkritische Perspektive, die die vielfältigen Formen von Engagement – auch von marginalisierten Gruppen – berücksichtigt.

Lydia Mesgina & Elisa Rossi



5.1 Unsere Zielsetzungen

Was wir anstreben: (Post-)Migrantische Selbstorganisationen sind in der Gesellschaft etabliert und gleichwertig anerkannt. Sie werden als gleichberechtigte und selbstverständliche Akteur*innen in den Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit und des Engagements wahrgenommen. Die Trägerlandschaft in diesen Arbeitsfeldern ist entsprechend divers. Darüber hinaus sind (post-)migrantische Selbstorganisationen als wichtige Dialogpartner*innen für Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft etabliert.

- Wie fördern wir eine gesellschaftlich gleichberechtigte Anerkennung des Engagements von (post-)migrantischen Selbstorganisationen?
- Wie fördern wir die Entwicklung einer unterschiedlichen Angebotsstruktur und Trägerlandschaft?
- Wie fördern wir die Sensibilisierung und die Öffnung von etablierten Strukturen, um Zugangsbarrieren und Benachteiligungen abzubauen? Wie können wir Anstöße zur Veränderung geben?
- Wie empoweren wir (post-)migrantische Selbstorganisationen, damit sie sich für ihre Interessen und Anliegen einsetzen?

5.2 Förderung von Professionalisierungsprozessen

Was wir anstreben: Bei der konzeptionellen Entwicklung und Durchführung unserer Qualifizierungsangebote werden die unterschiedlichen strukturellen Voraussetzungen und Bedarfe der Vereine berücksichtigt.

- Mit welchen Qualifizierungsangeboten fördern wir die Weiterentwicklung von Kompetenzen der (post-)migrantischen Selbstorganisationen?
- Mit welchen Qualifizierungs- und Beratungsangeboten unterstützen wir (post-)migrantische Selbstorganisationen, die sich langfristig als Träger der Sozialen Arbeit und/oder des Engagements etablieren wollen?
- Mit welchen Angeboten fördern wir Empowerment – auch im Sinne der Förderung individueller Handlungskompetenzen für einzelne Mitglieder?
- Wie stellen wir Qualifizierungsbedarfe fest, damit wir diese bei der inhaltlichen Planung unserer Angebote berücksichtigen? Wie evaluieren wir unsere Angebote?
- Wie stimmen wir unsere Beratungsangebote an den jeweiligen Professionalisierungsbestrebungen von (post-)migrantischen Selbstorganisationen ab?
- Wie konzipieren wir unsere Angebote so, dass die geringen zeitlichen Ressourcen der Teilnehmenden berücksichtigt werden?
- Wie gewährleisten wir, dass ihre Teilnahme einen unmittelbaren Mehrwert hat und das Gelernte direkt in die Vereinsarbeit umgesetzt wird?
- Welche Kriterien wenden wir bei der Auswahl von Referierenden/Moderierenden an, z. B. bewusste Ansprache von nicht-weißen Personen und Personen mit Migrationsgeschichte bzw. Mehrsprachigkeit bei gleichwertiger Fachkompetenz?
- Welche Gelegenheiten nutzen wir, um Vertreter*innen von (post-)migrantischen Selbstorganisationen als Referierende einzubinden?
- Welche Kriterien setzen wir an, um Initiativen zur Vereinsgründung (z. B. ländliche Regionen, keine oder wenige Interessenvertretung von Gruppen und Communities usw.) zu fördern und zu begleiten?

5.3 Förderung der Mitwirkung in etablierten Strukturen

Was wir anstreben: (Post-)Migrantische Selbstorganisationen sind in den etablierten Strukturen der Sozialen Arbeit und im Arbeitsfeld des Engagements vertreten. Zugänge zu Förderprogrammen sind erleichtert und die Rahmenbedingungen sowie finanztechnische Abwicklung berücksichtigen die unterschiedlichen Organisations- und Professionalisierungsgrade. Sie haben gleichberechtigte Zugänge zu Ressourcen, Netzwerken, fachbezogenen und politischen Gremien usw. Dort, wo eine Vertretung nicht möglich ist, werden ihre Interessen, Themen und Anliegen berücksichtigt. Ein solidarisches und machtkritisches Handeln zwischen etablierten Trägern und (post-)migrantischen Selbstorganisationen ist selbstverständlich. Dazu gehört das Teilen von Ressourcen wie Räume, Infrastruktur, Wissen, Kontakte, Finanzen, Materialien usw. mit strukturell benachteiligten Organisationen.

- Wie identifizieren wir Zugangsbarrieren und diskriminierende Strukturen?
- Wie sensibilisieren wir für eine flexible Gestaltung von Förderprogrammen, die die unterschiedlichen Vorerfahrungen der (post-)migrantischen Selbstorganisationen in der finanztechnischen Abwicklung von Förderprogrammen berücksichtigen und Lernräume ermöglichen? Welche fachlichen Gremien und Verbände sind für (post-)migrantische Selbstorganisationen wichtig?
- Wie gewährleisten wir die Vertretungen in diesen Strukturen?
- Wie sensibilisieren wir die relevanten etablierten Strukturen (z. B. Verbände, Netzwerke, politische und fachliche Gremien usw.) für die Bedarfe und Interessen von (post-)migrantischen Selbstorganisationen? Welche Strategien (z. B. für die Beteiligung an Gremien) sind dafür notwendig?
- Wie nutzen wir unsere Teilnahme an Netzwerken, Arbeitsgruppen, Fachbeiräten usw., um für die Themen und Anliegen von (post-)migrantischen Selbstorganisationen zu sensibilisieren und setzen uns ggfs. für eine Öffnung ein?
- Welche Gelegenheiten nutzen wir, um für machtkritische, solidarische und gleichwertige Kooperationen zwischen (post-)migrantischen

Selbstorganisationen und etablierten Trägern der Sozialen Arbeit und des Engagements oder der Verwaltung zu sensibilisieren und zu informieren?

- Wie können wir (post-)migrantische Selbstorganisationen empowern, Kooperationen machtkritisch zu gestalten, damit Ressourcen gleichberechtigt verteilt und Zielsetzungen, Interessen, Arbeitsweisen usw. gleichwertig ausgehandelt werden?



Die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Zugang zu Ressourcen, Netzwerken und Gremien für migrantische Selbstorganisationen war äußerst wertvoll. Durch diesen Prozess habe ich mehr Bewusstsein für meinen eigenen Handlungsspielraum gewonnen und erkannt, wo ich einen Beitrag zu strukturellen Veränderungen anstoßen kann.

Elisa Rossi



5.4 Stärkung der Wahrnehmung als Dialogpartner*innen

Was wir anstreben: (Post-)Migrantische Selbstorganisationen werden als wichtige Dialogpartner*innen für Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft wahrgenommen. Es gibt Räume, wo gleichberechtigter Austausch und gegenseitige Anerkennung zwischen Vertreter*innen von (post-)migrantischen Selbstorganisationen und Vertreter*innen der Kommune und der Zivilgesellschaft selbstverständlich sind. Die einzelnen Vereine werden als Interessenvertretung für eine spezifische Gruppe wahrgenommen, neben der es auch andere gibt.

- Wie sprechen wir Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft – in unserer Rolle als Mittler*innen – an?
- Welche Schulungsangebote zu Lobby- und Advocacy¹⁴-Arbeit (öffentlich eintreten für die Interessen von Einzelgruppen und Anliegen) braucht es?
- Wie sensibilisieren wir dafür, dass eine (post-)migrantische Organisation nicht automatisch als die Interessenvertretung und Repräsentanz einer gesamten Community wahrgenommen wird?
- Welche Angebote schaffen wir, um gleichberechtigte Austauschräume für Vertreter*innen von Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft mit (post-)migrantischen Selbstorganisationen zu ermöglichen?
- Wie nutzen wir unsere kommunalen Vernetzungsformate, um einen nachhaltigen und gleichwertigen Dialog zwischen der Kommune und (post-)migrantischen Selbstorganisationen zu fördern?
- Wie nutzen wir unsere kommunalen und hessenweiten Vernetzungstreffen, um Themen und Anliegen der (post-)migrantischen Selbstorganisationen in den Fokus zu rücken und dabei die Auseinandersetzung mit diesen nachhaltig zu ermöglichen?
- Wie können wir eine stärkere Vernetzung zwischen (post-)migrantischen Selbstorganisationen unterstützen, damit sie ihre Interessen identifizieren und bündeln können? Welche Formate braucht es dazu?
- Wie können wir bei der Bündelung von gemeinsamen Interessen und beim Aufbau von übergeordneten Strukturen für eine Interessenvertretung unterstützen?

Es ist toll, dass wir nun ein Instrument an der Hand haben, dass uns stets dazu anhält, unsere Haltungen und Handlungen im Sinne der Diversitätssensibilität, Rassismus- und Diskriminierungskritik zu hinterfragen und zu verändern. Im gesamten Prozess haben wir als Team gelernt, in Bewegung zu bleiben, selbstkritische Fragen zu stellen und gemeinsam Antworten zu finden.

Winona Hagendorf



¹⁴ „Advocacy (engl.) bedeutet Anwaltschaft. Das heißt, Personen, Institutionen und Organisationen machen auf die Interessen benachteiligter Gruppen aufmerksam. Ziel ist es, Akteur*innen aus Politik, Wirtschaft, Justiz und Zivilgesellschaft auf Missstände aufmerksam zu machen und sie zum Handeln in ihrem Sinne zu bewegen. Wichtig ist, dass diese Interessensvertretung nicht entmündigt, sondern auf Vertrauen, Glaubwürdigkeit und gemeinsamen Zielen beruht“ (Medica Mondial: Advocacy-Arbeit, in: Medica Mondial Glossar, 2023).

6. Aufgabenfeld: WIR-Lots*innen

Die WIR-Lots*innen-Projekte und deren aktiven WIR-Lots*innen leisten mit ihrem freiwilligen Engagement¹⁵ einen wichtigen zivilgesellschaftlichen Beitrag. Sie unterstützen Menschen beim Ankommen vor Ort und fördern somit gesellschaftliche Teilhabe. Damit leisten sie einen grundlegenden und unverzichtbaren Beitrag zum sozialen Zusammenhalt. Sie weisen Wege auf und bieten Hilfe zur Selbsthilfe. Immer mit dem Ziel, dass Menschen aus sich selbst heraus Stärken und Ressourcen entdecken und sie unterstützt werden, für ihre eigenen Belange einzustehen. Zu 80 Prozent haben die WIR-Lots*innen selbst Migrationserfahrung und können mehrsprachige Unterstützung und Begleitung zu Ämtern und Behörden anbieten. Mit ihrer Expertise und ihrem Potential sind die WIR-Lots*innen zudem wichtige Brückenbauer*innen in das Gemeinwesen, in den Stadtteil, in die Kommunen und Landkreise. Das WIR-Förderprogramm ermöglicht somit, dass hessenweit eine Struktur aufgebaut wurde, die für eine vielfältige, demokratische und offenen Gesellschaft steht. Diese stärkt die WIR-Lots*innen-Projekte und die freiwillig engagierten Lots*innen sowohl in ihrer Selbstwirksamkeit als auch das demokratische Zusammenleben.

Bereits seit 2005 gibt es in Hessen WIR-Lots*innen-Projekte, zunächst als Modellstandorte. Die WIR-Lots*innen-Projekte sind in ihrer Größe und in ihrer Trägerstruktur vielfältig. Über 1.200 aktive Lots*innen sind an 60 Standorten in ihren Teams hessenweit tätig (Stand September 2025). Sie sind beispielsweise in Verwaltungsstrukturen einer Kommune angebunden, bei Wohlfahrtsverbänden angesiedelt oder bei freien Trägern wie (post-)migrantischen Selbstorganisationen oder Freiwilligenagenturen tätig.



Gerade weil ich schon lange in sogenannten etablierten Engagement-Strukturen tätig bin, finde ich es wichtig, meine Deutungsmuster und Verhaltensweisen zu hinterfragen. Wir müssen Raum schaffen für andere Narrative. Klar ist das unbequem. Aber nur so können wir wirklich voneinander lernen. Der Leitfaden unterstützt mich dabei, die vorherrschenden „Erzählungen“ regelmäßig zu hinterfragen, um Platz für unterschiedliche Perspektiven zu schaffen.

Lucia Rutschmann



¹⁵ Der Begriff „Freiwilliges Engagement“ umfasst alle freiwilligen, unentgeltlichen Aktivitäten im Gemeinwohlinteresse, etwa Nachbarschaftshilfe, Mithilfe bei sozialen Projekten oder kurzfristige Projektarbeit. Die Freiwilligkeit kann vielseitig gedeutet werden und muss aus einer machtkritischen Perspektive hinterfragt werden.

Freie Träger von WIR-Lots*innen-Projekten und die freiwillig engagierten WIR-Lots*innen erfahren oft strukturelle Benachteiligung. Im Sinne von Powersharing sind Entscheider*innen in den etablierten Engagement-Strukturen daher aufgefordert, sich ihrer Privilegien und Vernetzungsstrukturen bewusst zu werden. Dabei gilt es, die Beteiligung an Entscheidungsprozessen, beispielsweise zur Vergabe von Fördermitteln, so zu gestalten, dass WIR-Lots*innen-Projekte gleichberechtigt einbezogen werden und nicht durch unbewusste diskriminierende und rassistische Stereotype oder Vorurteile benachteiligt werden.

Ein vielfältig zusammengesetztes WIR-Lots*innen-Team ist auch ein Spiegel der Gesellschaft. Es treffen Menschen mit und ohne Migrations- oder Fluchtgeschichte aufeinander. Sie eint die Motivation, sich für ankommende und orientierungssuchende Ratsuchende vor Ort einzusetzen. Eine Herausforderung ist in dem Zusammenhang die Ungleichbehandlung von Geflüchteten. Dies hat auch Auswirkungen auf die Zusammenarbeit in

den etablierten Strukturen und belastet die Beziehungen innerhalb der Engagierten bei der zivilgesellschaftlichen Unterstützungsarbeit. Die Herausforderung ist dabei, dass Vorurteile, Stereotype und aktuelle gesellschaftliche Dynamiken deutlich werden. WIR-Lots*innen und Koordinierende sind mit zunehmender Diskriminierung und rassistischen Anfeindungen konfrontiert. Diese Aspekte müssen kontinuierlich thematisiert und bearbeitet werden. Unterschiedliche Haltungen und Sichtweisen gilt es, miteinander zu besprechen und auszuhandeln. Idealerweise ist dies konzeptionell in den Strukturen des freiwilligen Engagements als Aufgabe der Koordination verankert.

Bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote wie beispielsweise Online-Seminare und Workshops in Präsenz unterstützen und stärken die WIR-Lots*innen. Vernetzungsformate und achtsame Austauschräume wie beispielsweise das Format „Kollegiale Beratung“ stärken die Teams und die WIR-Lots*innen-Projekte insgesamt.

6.1 Unsere Zielsetzungen

Was wir anstreben: Träger von WIR-Lots*-innen-Projekten sind in der Kommune, im Landkreis und darüber hinaus gleichwertig anerkannt. Sie sind wichtige Dialogpartner*innen für Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft. Sie sind Brückenbauer*innen zwischen Behörden, Bildungseinrichtungen und Beratungsstellen. Sie wirken in etablierten Strukturen mit bzw. ihre Interessen sind dort repräsentiert.

- Wie können die Anliegen und die Repräsentanz der Träger von WIR-Lots*-innen-Projekten in den etablierten Strukturen des zivilgesellschaftlichen Engagements gewährleistet werden? Was sind relevante Netzwerke, Gremien und Arbeitskreise?
- Welche Formate und Unterstützungsangebote stoßen wir vor Ort an, um einen nachhaltigen und gleichberechtigten Dialog zwischen der Kommune und den WIR-Lots*-innen-Projekten zu fördern?
- Welche Maßnahmen zur Ausgestaltung von Repräsentanz sind denkbar und wie können diese umgesetzt werden?
- Wie und mit welcher Strategie sprechen wir Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft – in unserer Rolle als Mittler*innen – an?
- Wie können wir z.B. bei Fördermittelvergabe auf gerechte Verteilung hinwirken?

6.2 Erweiterung und Förderung der Trägerlandschaft

Was wir anstreben: Bei der Beratung und Begleitung von bestehenden und neuen Trägern von WIR-Lots*-innen-Projekten fördern wir eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit den Themen Diversitätssensibilität, Diskriminierungs- und Rassismuskritik.

- Welche Kriterien legen wir zugrunde, damit eine diversitätssensible und diskriminierungs- und rassismuskritische Ansprache und Gewinnung von (post-)migrantischen Selbstorganisationen, Vereinen und Kommunen für WIR-Lots*-innen-Projekte gelingt?
- Welche Diversitätsaspekte beinhalten unsere Kriterien zur Auswahl neuer Träger?
- Wie können wir die Träger in der Auseinandersetzung mit den Themen Diversitätssensibilität, Diskriminierungs- und Rassismuskritik unterstützen? Welche Formate braucht es dafür?
- Wie können wir dabei unterstützen, dass Diversität in den Teams von WIR-Lots*-innen-Projekten sichtbar wird?

6.3 Unterstützung bei der Weiterentwicklung der WIR-Lots*innen-Projekte

Was wir anstreben: Wir begleiten und befähigen Träger darin, ihre WIR-Lots*innen in einer diversitätssensiblen, diskriminierungs- und rassismuskritischen Haltung und Praxis zu unterstützen.

- Wie befähigen wir unsere Zielgruppe, diversitätssensible, diskriminierungs- und rassismuskritische Angebote vor Ort anzubieten?
- Wie sensibilisieren wir Träger zur Gewinnung und Auswahl von geeigneten WIR-Lots*innen, die in einer diversen Gesellschaft aktiv werden möchten? Welche geeigneten Informations- und Beratungsmaterialien empfehlen wir?
- Wie werden WIR-Lots*innen in ihrer Tätigkeit unterstützt, in ihrer Begleitung von Ratsuchenden Diversität, Diskriminierung und Rassismus mit in den Blick zu nehmen?
- Welche Räume schaffen wir, um einen moderierten Austausch über Diversität, Diskriminierung und Rassismus im WIR-Lots*innen-Team zu fördern?
- Welche Vertiefungsseminare bieten wir hierzu an?
- Wie halten wir unsere Schulungsmaterialien aktuell?

6.4 Qualifizierungsangebote für WIR-Lots*innen

Was wir anstreben: Bei der Entwicklung unserer Qualifizierungsangebote sind die Aspekte Diversitätssensibilität, Diskriminierungs- und Rassismuskritik selbstverständlich mitgedacht.

- Inwieweit sind unsere Seminarformate ausreichend sprachsensibel sowie diskriminierungs- und rassismuskritisch?
- Inwieweit berücksichtigen wir, dass unsere Qualifizierungsangebote auch für Vereine, ohne hauptamtliche Strukturen, passend sind? Wie finden wir das heraus?
- Wie und in welchem Rhythmus überprüfen und überarbeiten wir unsere Schulungskonzepte und Materialien?
- Wie stellen wir sicher, dass hierzu ausreichende finanzielle Mittel zur Verfügung stehen?

6.5 Träger der WIR-Lots*innen-Projekte im Spannungsfeld zwischen freiwilligem Engagement und Verzweckung¹⁶

Was wir anstreben: WIR-Lots*innen-Projekte haben eigenständige Profile – ihr Engagement ist kein Ersatz für berufliches Handeln und darf staatliche Aufgaben nicht ersetzen. Vielmehr sind sie gleichberechtigte Partner*innen in den kommunalen Strukturen und der Trägerlandschaft vor Ort. In der Zusammenarbeit werden ihre Perspektiven, ihr Potential und ihre Kompetenz gesucht und wertgeschätzt. Dies zeigt sich in angemessenen Rahmenbedingungen für Träger von WIR-Lots*innen-Projekten und deren Lots*innen. Die finanzielle Förderung der hauptamtlichen Koordination ist nachhaltig gesichert. Die Projekte werden in ihren eigenständigen und vielfältigen Engagementaktivitäten unterstützt. Wir wirken aktiv darauf hin, dass WIR-Lots*innen-Projekte vor der Verzweckung geschützt werden.

- Wie können wir zur Gestaltung fairer Rahmenbedingungen im freiwilligen Engagement beitragen, damit Ungleichverhältnisse nicht reproduziert werden?
- Wie können wir WIR-Lots*innen-Projekte vor Ort unterstützen, damit das freiwillige Engagement nicht funktionalisiert und verzweckt wird?
- Wie weisen wir darauf hin, wenn Aufgaben der öffentlichen Hand in die Engagementstrukturen von WIR-Lots*innen-Projekten übertragen werden?
- Wie können wir Träger von WIR-Lots*innen-Projekten schützen und unterstützen, sich hier abzugrenzen?
- Wie kann die Kommune die Engagement-Bemühungen der WIR-Lots*innen-Projekte angemessen unterstützen, wie bspw. Budget für die Koordination und Räume bereitzustellen und Mitbestimmung in Gremien und Arbeitskreisen zu ermöglichen?
- Welche Unterstützungsformate können wir anbieten, um die Träger von WIR-Lots*innen-Projekten zu befähigen, sich in den kommunalen Strukturen zu beteiligen, um ihre Mitbestimmung zu stärken?

*Politik und Verwaltung in vielen Kommunen und Landkreisen sehen das örtliche WIR-Lots*innen-Projekt oft als selbstverständlich an und nutzen gerne die „Dienstleistung“. Meine Aufgabe ist, immer wieder darauf hinzuweisen. Darüber hinaus ist es mir wichtig, die Projekte in ihrer Sichtbarkeit vor Ort zu unterstützen.*

Monika Präse

¹⁶ Unter Verzweckung verstehen wir, dass fehlende Fachkräfte in kommunalen und sozialen Einrichtungen nicht durch das freiwillige Engagement der WIR-Lots*innen ersetzt werden dürfen.

7. Fazit

Das Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen setzt sich für mehr Teilhabegerechtigkeit ein. Der von uns entwickelte Leitfaden „Wandel gestalten!“ ist ein Beitrag dazu. Er ist auch ein Instrument der Qualitätssicherung. Für uns ist eine diversitätssensible, diskriminierungs- und rassismuskritische Haltung selbstverständlich, die immer auch eine ungleichheitskritische Perspektive innehat. Die Reflexion von Machtverhältnissen in Engagementstrukturen erfordert eine kritische und kontinuierliche Auseinandersetzung mit Zugangsbarrieren, Förderlogiken und Sichtbarkeitsdynamiken. Nur so kann echte Teilhabe für alle ermöglicht und die Reproduktion sozialer Ungleichheiten verhindert werden.¹⁷

Der Leitfaden versteht sich als eine soziale Praxis der Reflexion und als Grundlage gesellschaftlichen, pädagogischen und sozialpolitischen Handelns. Es gilt, einen reflektierten und kritischen

Blick zu entwickeln und sich dafür einzusetzen, benachteiligende Strukturen, Regeln, Normen und Verfahren zu erkennen und zu verändern. Dabei ist es besonders wichtig, miteinander zu arbeiten, eine fehlerfreundliche Atmosphäre zu schaffen und sich gegenseitig im Prozess der Bewusstseinsbildung und der Veränderung zu unterstützen.

- » Wir sind der Überzeugung, dass in einer diversen Gesellschaft Teilhabegerechtigkeit den Grundstein für das demokratische Zusammenleben darstellt.
- » Wir verstehen Powersharing als einen grundlegenden Ansatz, um in verantwortlichen Positionen Veränderungen in der Gesellschaft anzustoßen, indem Zugänge und Ressourcen gerechter verteilt werden.



Der Prozess war und ist anspruchsvoll.

In unserem Team bringen wir unterschiedliche Biographien, Professionen, vielfältige Diskriminierungserfahrungen, Privilegien und Perspektiven mit.

Es gab Momente der Irritation, Wut und Frustration. Gleichzeitig sind wir als Team zusammengewachsen – nicht nur fachlich, sondern auch menschlich. Das möchten wir nicht missen!

Das Team



¹⁷ Jauch, Christin: Reduktion sozialer Ungleichheiten durch freiwilliges Engagement? Forschungsstand und Forschungsansätze, in: Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft, 2025.

- » Wir fördern das Bewusstsein einer diversitätssensiblen und diskriminierungs- und rassismuskritischen Haltung als selbstverständlicher Bestandteil des professionellen Handelns.
- » Wir setzen uns dafür ein, dass Diversitätssensibilität, Diskriminierungs- und Rassismuskritik grundlegende Querschnittsthemen sind und bleiben.

Wie machen wir das im Team Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen?

- » Wir schaffen uns Räume für Reflexion und die Möglichkeit der kritischen Selbstreflexion.
- » Wir identifizieren Spannungsfelder, um über vertraute Grenzen hinaus zu denken und uns Widersprüchen zu stellen.
- » Wir schärfen den Blick, in welchen gesellschaftlichen Strukturen und individuellem Handeln Diskriminierung und Rassismus stattfinden und wie diesen wirksam entgegengetreten werden kann.
- » Wir benennen herausfordernde Prozesse und lernen, sie „auszuhalten“.

Wir haben den Leitfaden zunächst für unsere Zusammenarbeit im Team entwickelt. Mittlerweile sehen wir, dass er auch für andere Teams und Organisationen hilfreich sein kann. Deshalb möchten wir Sie einladen, den Leitfaden auf Ihre Arbeit zu übertragen und damit einen Wandel hin zu einem diversitätssensiblen, diskriminierungs- und rassismuskritischen Arbeiten zu gestalten.

Der von uns entwickelte Leitfaden bleibt ein fortlaufender Prozess. Daher freuen wir uns insbesondere, wenn Sie Ihre Erfahrungen und auch kritische Anmerkungen mit uns teilen!

Es braucht darüber hinaus zahlreiche Unterstützende und Verbündete, die sich gegen Ungleichheiten auf allen Ebenen gesellschaftlichen Wirkens einsetzen, auf ihre Strukturen einwirken und diese verändern wollen. Erst dann kann ein gleichwertiges gesellschaftliches „Wir“ entstehen und gelingen.



Mit diesem Leitfaden ist dem Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen ein einzigartiges und besonders wertvolles Instrument gelungen. Es ist klar in seiner Formulierung und eindeutig in seiner Forderung. Ich hoffe sehr, dass zahlreiche Organisationen und Teams die Chance, die er bietet, nutzen und ihn vielfältig einsetzen.



Es war eine große Bereicherung für mich diesen Weg mit euch zu gehen und diesen Prozess mit euch gestalten zu dürfen.

Miriam Nadimi Amin



Literaturverzeichnis

Apraku, Josephine: Mein Workbook zu Rassismus, 1. Aufl., Berlin: Familiar Faces, 2023.

Chehata, Yasmine et al.: Empowerment, Resilienz und Powersharing in der Migrationsgesellschaft. Theorien – Praktiken – Akteur*innen, 1. Aufl., Weinheim: Beltz Verlag, 2023.

Czollek, Leah et al.: Praxishandbuch. Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen, 2. Aufl., Weinheim: Beltz Verlag, 2019.

Foroutan, Naika: Die postmigrantische Gesellschaft. Ein Versprechen der pluralen Demokratie, Bielefeld: transcript Verlag, 2019.

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich): Vielfältig engagiert – breit vernetzt – partiell eingebunden? Migrantenorganisationen als gestaltende Kraft in der Gesellschaft, Berlin, 2020, [SVR-FB Studie Migrantenorganisationen-in-Deutschland-8.pdf](#) (abgerufen am 04.11.2025).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration: Rassismuskritik und Vielfaltsorientierung der WIR-Vielfaltszentren, in: Integrationskompass Hessen, 2023, https://integrationskompass.hessen.de/fileadmin/integrationskompass/F%C3%B6rderprogramm/WIR_Vielfaltszentren/Downloads/Handreichung_Rassismuskritik_und_Vielfaltsorientierung_WIR-Vielfaltszentren_barrierefrei.pdf (abgerufen am 04.11.2025).

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung (IDA) e. V.: Weiß/Weißsein, in: IDA e. V. Glossar, 2025, <https://www.idaev.de/researchtools/glossar/W> (abgerufen am 04.11.2025).

Jauch, Christin: Reduktion sozialer Ungleichheiten durch freiwilliges Engagement? Forschungsstand und Forschungsansätze, in: Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft, 2025, [ssoar-2025-jauch-Reduktion sozialer Ungleichheiten durch freiwilliges.pdf](#) (abgerufen am 04.11.2025).

Medica Mondial: Advocacy-Arbeit, in: Medica Mondial Glossar, 2023, <https://medicamondiale.org/service/glossar/advocacy-arbeit#:~:text=bedeutet%20Anwaltschaft.,in%20ihrem%20Sinne%20zu%20bewegen> (abgerufen am 04.11.2025)

Nassir-Shahnian, Natascha Anahita: Powersharing: Was machen mit Macht?!, in: antifra, 2015, <https://antifra.blog.rosalux.de/powersharing-was-machen-mit-macht/> (abgerufen am 04.11.2025).

Scharathow, Wiebke/Leiprecht, Rudolf: Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit, 2. Aufl. Schwalbach: Wochenschau Verlag, 2011.

Schneider, Jens: Superdiversität – Was ist das überhaupt?, in: Körber Stiftung (Hrsg.), Die super diverse Stadt. Empfehlungen und gute Praxis, Hamburg, 2017.

Schultze, Günther/Thränhardt, Dietrich: Migrantenorganisationen Engagement, Transnationalität und Integration. Tagungsdokumentation im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2013.

Dr. Sultan, Marie Mualem et al.: Anerkannte Partner – unbekannte Größe? Migrantenorganisationen in der deutschen Einwanderungsgesellschaft, Berlin: Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), 2019.

Transferstelle politische Bildung: Politische Bildung in der (Post-)Migrationsgesellschaft - Ein Überblick, Essen: Transfer für Bildung e.V., 2025.

Impressum

Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen

Projektträger
beramí berufliche Integration e.V.
Nibelungenplatz 3 · 60318 Frankfurt am Main

in Kooperation mit
LAGFA Hessen e.V.
Domstraße 81 · 63067 Offenbach Am Main

Autorinnen: Elisa Rossi, Giusi Potentino,
Lucia Rutschmann, Lydia Mesgina, Monika Präse,
Winona Hagendorf

Prozessbegleitung: Miriam Nadimi Amin

Layout: MM-Grafik Marita Prieur

Fotos: Thorsten Fuchs/Pola Sell (Portraits),
Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen (S. 28),
Miriam Nadimi Amin (S. 29)

www.kompetenzzentrum-vielfalt-hessen.de

Instagram: @kompetenzzentrumvielfalthessen



Im Rahmen des WIR-Landesprogramms wird das Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen vom Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales finanziert.



Stand: November 2025

Kompetenzzentrum Vielfalt Hessen

ein Projekt von



in Kooperation mit



gefördert von

HESSEN



Hessisches Ministerium für
Arbeit, Integration, Jugend
und Soziales