

**BBE Policy-Paper**  
zur Bundes-Engagementstrategie

Schwerpunkt

**Migration,**

**Teilhabe,**

**Vielfalt**

## Zentrale Impulse für die Bundes-Engagementstrategie (BES)

- ➔ Die BES sollte zur strukturellen Stärkung von Migrant\*innenorganisationen beitragen.
- ➔ Die BES sollte auf die Unterstützung und den Schutz von Menschen hinwirken, die sich für ein Zusammenleben in Vielfalt einsetzen.
- ➔ Die BES sollte eine diversitätssensible und rassismuskritische Öffnung des Engagements als Organisationsentwicklung fördern.

## Einleitung

Deutschland ist eine von Migration geprägte Gesellschaft. Bereits heute beträgt der Anteil in Studien sogenannter Menschen mit Migrationshintergrund an der hiesigen Bevölkerung ca. 28 %<sup>1</sup>, in der jüngeren Altersgruppe gar ca. 33 %<sup>2</sup>, Tendenz steigend. Die gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen ist vor diesem Hintergrund notwendigerweise Voraussetzung und idealerweise Praxis eines demokratischen Zusammenlebens in Vielfalt. Ungeachtet dessen erfahren viele Menschen weiterhin Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in ihrem Alltag, strukturell befördert durch Polarisierungs- und Populismustendenzen.

Dass Handlungsbedarf besteht, hat die Politik erkannt und unterschiedliche Maßnahmen in die Wege geleitet, wie etwa das Demokratiefördergesetz. Diese gehen jedoch nicht weit genug. Strukturelle Veränderungen in allen Bereichen der Gesellschaft – vom Bildungssystem über die Verwaltung bis hin zu zivilgesellschaftlichen Organisationen – und eine nachhaltige Stärkung der Bürgergesellschaft sind unabdingbar.

Vor diesem Hintergrund sollte insgesamt das Ziel der Bundesengagementstrategie (BES) sein, auf ein Verständnis von Migration als Selbstverständlichkeit hinzuwirken, welches »Vielfalt von Engagement« und »Vielfalt der Engagierten« in den Blick nimmt und sich vom »Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund« verabschiedet.

Allen voran sollte die BES hierfür ein klares Bekenntnis zur Vielfalt beinhalten. Hierzu gehört einerseits, einen weiten Engagementbegriff zu Grunde zu legen, da das zivilgesellschaftliche Engagement von Menschen mit Einwanderungsgeschichte häufig jenseits etablierter Strukturen erfolgt und daher weniger sichtbar ist. Andererseits gilt es einer Aushöhlung des Engagementbe-

---

*„Die gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen ist Voraussetzung und Praxis eines demokratischen Zusammenlebens in Vielfalt. Es bedarf daher eines klaren Bekenntnisses der BES zur Vielfalt.“*

---

<sup>1</sup> <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61646/bevoelkerung-mit-migrationshintergrund/>, Zugriff: 14. Juli 2023

<sup>2</sup> <https://www.dbjr.de/artikel/migrationspolitik-ist-jugendpolitik>, Zugriff: 14. Juli 2023

griffs entgegenzuwirken, da immer wieder Rechtspopulisten und ihnen nahestehende Gruppierungen für sich beanspruchen, sich zu engagieren. Ein normatives Verständnis von Engagement, Ehrenamt und Zivilgesellschaft ist daher unabdingbar.

## Migrant\*innenorganisationen stärken

Bundesweit existieren ca. 20.000 Migrant\*innenorganisationen (MO). Sie bündeln Erfahrungen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte, fördern ihre gesellschaftliche Teilhabe und sind ihr Sprachrohr. Sie machen Menschen mit Einwanderungsgeschichte sichtbar und tragen gesellschaftsrelevante Themen in die Communities hinein. Ebenso eröffnen sie Menschen mit Einwanderungsgeschichte Räume für eigenes Engagement und befördern hierdurch etwa das Engagement von Geflüchteten.

Gleichwohl haben sie oftmals nicht die gleichen Ressourcen wie andere zivilgesellschaftliche Träger, sind zum Teil finanziell schwächer als andere zivilgesellschaftliche Organisationen aufgestellt und werden bei Kooperation auch innerhalb der Zivilgesellschaft nicht mitgedacht oder erst dazu geholt, wenn strategische Entscheidungen bereits zuvor getroffen wurden. Vielerorts, insbesondere aber im ländlichen Raum und in Ostdeutschland sind Migrant\*innenorganisationen zudem oft rein ehrenamtlich organisiert, wenig vernetzt und kaum in Bündnisse vor Ort oder in Förderstrukturen eingebunden.

Ansätze zur Überwindung dieser Herausforderungen existieren, wie etwa die Strukturförderung durch das BAMF, wobei diese lediglich Modellcharakter hat. Eine nachhaltige strukturelle Förderung von MO ist angesichts ihrer Bedeutung unabdingbar. Ihre Stärkung würde ebenso dazu beitragen, dass sich MO in ein breiteres Themenspektrum jenseits der Kernthemen Bildung, Kultur, Empowerment und Interessenvertretung einbringen könnten, etwa Klimaschutz oder Digitalisierung, und damit insgesamt dazu beitragen, gesellschaftliche Transformationen diversitätsorientiert zu gestalten.

## Engagierten und Organisationen gegen Anfeindung und Unterwanderung unterschützen und schützen

Das Engagement von Bürger\*innen für eine vielfältige Gesellschaft und humanitäres Handeln werden zunehmend von einigen gesellschaftlichen Gruppierungen politisch und medial kritisiert, skandalisiert oder gar kriminalisiert. Ebenso werden sowohl Engagierte als auch hauptamtliche Akteur\*innen mit Bezug zum Themenfeld „Migration, Teilhabe und Vielfalt“ beschimpft, bedroht und/ oder gar verbal und physisch angegriffen, im virtuellen Raum wie auch vor Ort. Zivilgesellschaftliche Träger sind daher genötigt, geeignete

---

## Empfehlungen

---

→ Strukturförderung von MOs in den kommenden Jahren ausbauen und eigens für MOs konzipierte Förderprogramme ins Leben rufen.

→ Jugend-MOs über den Kinder- und Jugendplan des Bundes gezielt fördern.

→ Beteiligungsmöglichkeiten an Förderprogrammen aller Ministerien niedrigschwellig gestalten, etwa durch Verringerung des Eigenmittelanparts bzw. Anrechnung von Engagement als Eigenmittel.

→ MOs verbindlich bei der Erarbeitung von Förderrichtlinien zur Extremismus- und Rassismusprävention, Bekämpfung von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung einbinden.

---

## Empfehlung

---

→ Strategien und Sicherheitsmaßnahmen gegen Anfeindungen und tätliche Angriffe als förderfähige Ausgabe anerkennen.

Schutzkonzepte zu entwickeln und sich hinter die Engagierten und die Hauptamtlichen zu stellen.

Auch müssen sich zivilgesellschaftliche Träger immer öfter gegen Unterwanderungsversuche durch demokratiefeindliche Akteure wappnen. Es gehört zur erklärten Strategie einiger Gruppierungen – von der Elterninitiative bis zur Feuerwehr vor Ort –, in einer Art politischem Vorfeld aktiv und sichtbar zu werden, um die eigene politische Positionierung auf Basis der entstehenden persönlichen Kontakte umso direkter in die lokale Vereinsarbeit einfließen zu lassen. Es ist daher wichtig, dass die zivilgesellschaftlichen Organisationen und die Engagierten nicht allein gelassen werden.

## **Diversitätssensible und rassismuskritische Öffnung als Organisationsentwicklung fördern**

Strukturelle Diskriminierung und Rassismus gehören zum Lebensalltag von Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Rassistische oder diskriminierende Handlungen erfolgen nicht zwangsläufig in böser Absicht. Auch zivilgesellschaftliche Organisationen, die für sich in Anspruch nehmen, gegen Rassismus und Diskriminierung aktiv zu sein, können aufgrund ihrer gewachsenen Strukturen und/ oder der mangelnden Beteiligung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte diskriminierend sein.

Zivilgesellschaftliche Organisationen müssen Strategien entwickeln, um Aktive innerhalb ihrer Strukturen zu sensibilisieren, Rassismuskritikern nachzugehen und Mitglieder, Teilnehmende und Engagierte vor Diskriminierung und Rassismus zu schützen. Dies kann in größeren Organisationen eine Beschwerdestelle, in kleineren Organisationen eine benannte Ansprechperson sein, an die sich gewendet werden kann. Basis für ein derartiges Vorgehen kann eine Verankerung der Ablehnung und Bekämpfung von Rassismus in der Satzung, in den Leitlinien oder im Leitbild einer Organisation sein. Eine selbstkritische Bestandsaufnahme der eigenen Organisation kann daher einen wichtigen Anstoß für eine rassismuskritische Öffnung der eigenen Strukturen, des haupt- und ehrenamtlichen Personals, der Inhalte und Programme, der Positionen und Kooperationspartner\*innen geben. Dies ist jedoch auf Grund mangelnder Ressourcen materieller und immaterieller Art nicht immer möglich oder zumindest erschwert.

→ Anlaufstellen für betroffene Engagierte schaffen, bestehende Angebote stärken.

→ Durch öffentlichkeitswirksame Formate auf diese Problemlage aufmerksam machen.

---

## **Empfehlung**

---

→ Förderrichtlinien einrichten, die einen Organisationsentwicklungsprozess zur Öffnung für vielfältige Gruppen ermöglichen.

→ Staatliche Anreize schaffen, um diversitätsorientierte Entwicklungsprozesse in der eigenen Organisation anzustoßen.

## BBE-Policy-Paper zur Bundes-Engagementstrategie

Die BBE-Policy-Paper sind Teil des Beteiligungsprozesses des BBE zur Bundes-Engagementstrategie, die durch die Bundesregierung im Jahr 2024 verabschiedet werden soll. Das BBE bündelt im Rahmen des Prozesses die Expertise seiner Mitglieder. Die Beiträge wurden durch die BBE-AGs und weiteren Gruppen von Mitgliedern des Netzwerks erarbeitet.

Weitere Informationen zum Beteiligungsprozess des BBE an der Bundes-Engagementstrategie sind zu finden unter:

<https://www.b-b-e.de/projekte/bundes-engagementstrategie/>

oder per QR-Code



Weitere BBE-Policy-Paper zur Bundes-Engagementstrategie sind zu finden unter:

<https://www.b-b-e.de/projekte/beitraege-des-bbe-zur-bundes-engagementstrategie/>

oder per QR-Code



### Redaktion:

#### BBE-AG Migration, Teilhabe, Vielfalt

Vertreten durch die AG-Sprecher\*innen  
Cemalettin Özer, Susanne Huth

Weitere Informationen zur BBE-AG Zivilgesellschaftsforschung unter <https://www.b-b-e.de/migration-teilhabe-vielfalt/> oder per QR-Code



### Impressum:

**BBE-Geschäftsstelle  
gemeinnützige GmbH**  
Michaelkirchstraße 17/18  
D-10179 Berlin  
Tel.: +49 30 629 80 137  
Fax: +49 30 629 80 151  
E-Mail: [info@b-b-e.de](mailto:info@b-b-e.de)  
Web: [www.b-b-e.de](http://www.b-b-e.de)

V.i.s.d.P.: Dr. Lilian Schwalb

Kontakt: Dr. Behzad Förstl,  
[behzad.foerstl@b-b-e.de](mailto:behzad.foerstl@b-b-e.de)