

Karlshochschule International University
Hochschule Karlsruhe - Technik und
Wirtschaft

Andrea Cnyrim, Helena Faust, Roman Lietz,
Francisco Javier Montiel Alafont

Interkulturelle Öffnung in Thüringer Sportvereinen

Status Quo Analyse und Empfehlungen für Beratung und Training

Stand Oktober 2017

Inhalt

I	Vorbemerkung	3
II	Theoretische Grundlage	4
III	Relevanz des Themas Integration durch Sport	5
IV	Methodische Grundlage	8
1.	Teilnehmende der Umfrage	9
2.	Strukturmerkmale der Sportvereine	10
2.1	geographische Lage	10
2.2	Größe	11
2.3	Mitgliederzahl	12
2.4	Vorstandsmitglieder	13
2.5	Diversität des Vorstandes	14
2.6	Migrant*innen-/Flüchtlingsmannschaften	15
2.7	Menschen mit Migrationshintergrund im Verein	16
2.7.1	<i>Sportart</i>	<i>16</i>
2.7.2	<i>Geschlecht</i>	<i>17</i>
2.7.3	<i>Alter</i>	<i>17</i>
2.7.4	<i>Mitgliederzahl</i>	<i>18</i>
2.7.5	<i>Mitglieder mit Migrationshintergrund</i>	<i>19</i>
2.7.6	<i>Repräsentativität für den Gesamtverein</i>	<i>19</i>
2.7.7	<i>Mitglieder auf Ausführungsebene im Verein</i>	<i>20</i>
2.7.8	<i>Mitglieder mit Migrationshintergrund auf Ausführungsebene im Verein</i>	<i>21</i>
2.7.9	<i>Repräsentativität für den Gesamtverein</i>	<i>22</i>
3	Einstellung der Thüringer Sportvereine zur interkulturellen Öffnung	24
3.1	Bedeutung von Integration durch Sport in Thüringer Sportvereinen	24
3.2	Gründe für die Beschäftigung mit dem Thema Integration durch Sport	25
4	Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung in Sportvereinen in Thüringen	26
4.1	Durchgeführte Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung	26
4.2	Wirkung der durchgeführten Aktivitäten	28
4.3	Besonders erfolgreiche Aktivitäten	29
4.4	Ausbleibende Erfolge nach bestimmten Aktivitäten	30

4.5	Begründung für ausbleibende Erfolge	30
4.6	Gründe für ausgebliebene Aktivitäten	31
4.7	Kooperation und Netzwerkarbeit im Rahmen interkultureller Öffnung	32
5	Bedarfe Thüringer Sportvereine hinsichtlich interkultureller Öffnung	33
5.1	Wichtigkeit von bestimmten Maßnahmen zur erfolgreichen Integration	33
5.1.1	<i>Infos und Beratung zu Marketing/Sponsoring/Öffentlichkeitsarbeit</i>	33
5.1.2	<i>Weiterbildung von Mitarbeitenden</i>	33
5.1.3	<i>Kooperation mit anderen Organisationen oder Behörden</i>	34
5.1.4	<i>Gezielte Mitgliedergewinnung</i>	34
5.1.5	<i>Einwerbung von Fördermitteln</i>	35
5.1.6	<i>Externe Beratung zu Integrationsfragen</i>	35
5.1.7	<i>Förderung/Anerkennung des Ehrenamtes in der Öffentlichkeit</i>	36
5.2	Unterstützungsbedarfe im Sportverein	39
6	Korrelationen	40
6.1	Aktivitäten – Erfolge	40
7	Interpretation und Empfehlungen	42
	Quellenverzeichnis	53

I Vorbemerkung

Der vorliegende Bericht basiert auf der Umfrage „Integration durch Sport in Thüringen“, welche vom 4. April bis 4. Mai 2017 im Rahmen des Forschungsprojektes SPIEL MIT! durchgeführt wurde. Im Fokus der Darstellung stehen dabei (1) Strukturen der Sportvereine in Thüringen bezogen auf die Anzahl der Mitglieder mit Migrationshintergrund, (2) bereits durchgeführte Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung und interkulturellen Kompetenz in Thüringer Sportvereinen und deren Wirkung sowie (3) Bedarfe Thüringer Sportvereine hinsichtlich einer interkulturellen Öffnung.

Der Bericht soll einen Überblick über die genannten Themenfelder in Thüringer Sportvereinen, die im Landessportbund Thüringen (LSB) organisiert sind, geben. Er dient als Grundlage für die Förderung und Beratung derjenigen Thüringer Sportvereine, die eine interkulturelle Öffnung in ihrem Verein anstreben.

II Theoretische Grundlage

„Interkultureller Öffnung“ soll in diesem Zusammenhang in enger Anlehnung an Hubertus Schröder (2007) verstanden werden als bewusst gestaltetes Handlungskonzept zur Förderung der Integration von Zugewanderten, das „(selbst-)reflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen unterschiedlichen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen ermöglicht.“ (Schröder 2007: 9) Es besteht aus Maßnahmen der Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung, die das Ziel verfolgen, Zugangsbarrieren für Minderheiten abzubauen. Der Begriff hat sich zunächst im Bereich von Institutionen der Sozialarbeit entwickelt und wird vermehrt auch auf institutionelles Handeln in Verwaltungen angewendet. Sportvereine sind in diesem Sinne als Institutionen zu betrachten, die den Zusammenhalt der Gesellschaft und damit auch die Integration ihrer Mitglieder fördern können.

Dies geschieht dann besonders effektiv, wenn Barrieren aller Art in Bezug auf die Zugänglichkeit für Menschen mit Migrationshintergrund abgebaut werden, seien sie sprachlicher Natur, auf den Zugang zu Informationen über Angebote bezogen, von Ansprechpartnern und Kommunikationsstrukturen bedingt oder die vorhandenen Angeboten selbst berührend. Um gleichberechtigte Teilhabechancen zu schaffen und Anerkennung zu ermöglichen, werden daher in diesem Projekt zunächst die vorhandenen strukturellen (institutionellen) Voraussetzungen und Routinen betrachtet und hinterfragt und in einem weiteren Schritt die Akteure für kulturelle Vielfalt sensibilisiert. Der Bericht konzentriert sich auf die Ebene der strukturellen Voraussetzungen, die zunächst quantitativ erhoben wurden.

III Relevanz des Themas Integration durch Sport

Keine andere Freizeitbeschäftigung wird von zugewanderten Menschen intensiver genutzt als der Sport (Boos-Nünning/Karakaşoğlu 2003: 323; Braun/Nobis 2011: 12 f.). Dabei stellen Burrmann et al. (2014) fest, dass Menschen mit Migrationshintergrund pro Woche *etwa gleich viel* Sport wie Menschen ohne Migrationshintergrund treiben. So sind Menschen mit Migrationshintergrund durchschnittlich 2,9 Stunden und Menschen ohne Migrationshintergrund ca. 2,8 Stunden pro Woche sportlich aktiv (Daumann et al. 2015:10 f.).

Deshalb ist das integrationsfördernde Potenzial des Sports, welches hinlänglich betont wird, umso bedeutsamer (Heckmann 1985: 24-30; Mutz 2012: 15-18; Mutz/Burrmann 2015: 269-271). Es wird angenommen, dass ein Engagement im Sportverein Vorteile für die soziale, kulturelle, politische und sozialstrukturelle Integration ergeben können, (Baur 2006 zit. nach Mutz / Burrmann 2011: 99) und zwar durch die Nutzung sozialer Kontakte mit Einheimischen, die im Rahmen von gemeinsamen Aktionen oder Wettkämpfen verfestigt werden können, in kultureller Hinsicht, d.h. durch das Kennenlernen einheimischer Gepflogenheiten, welches in einer stärkeren Identifikation mit dem Einwanderungsland einhergehen kann, oder im Rahmen einer alltagspolitischen Integration, die beispielsweise ein Engagement im Verein meint (Baur/Braun 2003: 11). Werden diese Potenziale ausgeschöpft, dient der Sport als „Sprungbrett“ in die Gesellschaft, so Baur (2006 zit. nach Mutz / Burrmann 2011: 99).

Allerdings wirkt der Sport nicht per se integrativ. So schlägt sich vor allem ein deutlicher Unterschied in der Teilnahme von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund am vereinsorganisierten Sport nieder: Nur 22,8 Prozent der Migrant*innen¹ gegenüber 29,7 Prozent der Nichtmigrant*innen treiben Sport in einem Verein (Daumann et al. 2015: 11; vgl. Hofmann/Turan/Altenberger 2012: 8; Kleindienst-Cachay et al. 2012: 247; Mutz 2015: 259). Die Gründe für diese unterdurchschnittliche Teilhabe sind vielfältig und hängen von unterschiedlichen Faktoren ab, wie beispielsweise Alter, Geschlecht, Herkunft oder Religion (Burrmann et al. 2015: 375-383; Burrmann et al. 2014: 166 f.). Besonders augenfällig ist die

¹ Die Einfügung eines Sternchens „Gender-Sternchen“ als Lücke zwischen maskulinen und femininen Wortstammendungen macht darauf aufmerksam, dass es jenseits von Frauen und Männern auch Personen gibt, die sich keinem der beiden Geschlechter eindeutig zuordnen können oder wollen. Mit einer solchen Schreibweise sind alle Menschen angesprochen und sichtbar gemacht, unabhängig davon, ob sie sich als trans, inter, männlich, weiblich oder anderweitig geschlechtlich definieren.

geringe Teilnahme von Frauen mit Migrationshintergrund am Vereinssport (Boos-Nünning/Karakaşoğlu 2004: 144; Kleindienst-Cachay et al. 2012: 32; Mutz/Burmann 2015: 260).

Neben diesen Faktoren kann zum einen ein Zusammenhang zwischen Migrationsanteil im Sportverein und dem Angebot der in dieser Bevölkerungsgruppe beliebtesten Sportarten Fußball und Kampfsport festgestellt werden (Kleindienst-Cachay et al. 2012: 129). Zum anderen ist ein immer deutlicher sichtbarer Individualisierungsprozess im Sport zu beobachten, welcher sich in einem gesteigerten Interesse an selbstorganisierten Sportausübungsmöglichkeiten oder kommerziellen Sportangeboten (z.B. von Fitnessstudios) gegenüber Sportvereinen bemerkbar macht (Daumann 2015: 19). An Stelle einer kontinuierlich ausgeübten Sportart tritt bei Jugendlichen laut Baur und Braun (2003) das „revisionsoffene Ausprobieren eines variantenreichen Sportangebots in unterschiedlichen sozialen Kontexten und dem schnellen Wechsel der Sportformen in fluktuierenden Gruppenformen“ (Baur/Braun 2003: 27).

Nicht zu vernachlässigen sind institutionelle Barrieren in Sportvereinen, die einer stärkeren Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Vereinssport entgegenwirken. Damit sind die interne Organisation (träge Verhandlungssysteme), Traditionsgebundenheit (Vereinsleitbild, Vereinssatzung) sowie die Ablehnung von Veränderungsprozessen im Sportverein gemeint (vgl. Thiel/Meier 2004: 120). Der Glaube, prinzipiell offen für Zugewanderte zu sein, wird durch die Tatsache geschmälert, dass Migrant*innen aus schwachen sozioökonomischen Lebensverhältnissen weniger in der Vereinslandschaft repräsentiert sind (Mutz/Burmann 2015: 263). Das in Sportvereinen ausgeprägte Verständnis von Integration als Anpassung an die Vereinskultur wirkt ebenfalls einem höheren Anteil von Migrant*innen im Vereinssport entgegen: „Zum einen dürfte man nur dann Vereinsmitglied werden, wenn man vor dem Hintergrund des jeweiligen Angebots überhaupt der Überzeugung ist, seine sportlichen und geselligen Interessen – sofern überhaupt vorhanden – in dem entsprechenden Verein verwirklichen zu können. Zum anderen muss man zu den Mitgliedern des Vereins «passen», das heißt man müsste über ähnliche Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata verfügen, um nicht als «Fremdkörper» wahrgenommen zu werden.“ (Nagel 2003: 410)

Die vorhandenen quantitativen Daten in Bezug auf die Sportaktivität der in Deutschland lebenden Migrant*innen können eher als unzureichend beschrieben werden (Daumann et al. 2015: 3). An dieser Stelle setzt das Modellprojekt von Spiel Mit! an. Im Rahmen der Status Quo Analyse des Modellprojektes soll der Anteil von Zugewanderten in Thüringer Sportvereinen, die im

Landessportbund (LSB) organisiert sind, auf verschiedenen Ebenen herausgefunden werden. Sind Migrant*innen in Thüringer Sportvereinen aktiv? Werden Positionen im Verein von Menschen mit Migrationshintergrund besetzt? Ist der Sportverein offen für Menschen mit Migrationshintergrund? Ist die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund das Ziel Thüringer Sportvereine? Und wenn ja, welche Bedarfe entstehen dadurch im Verein?

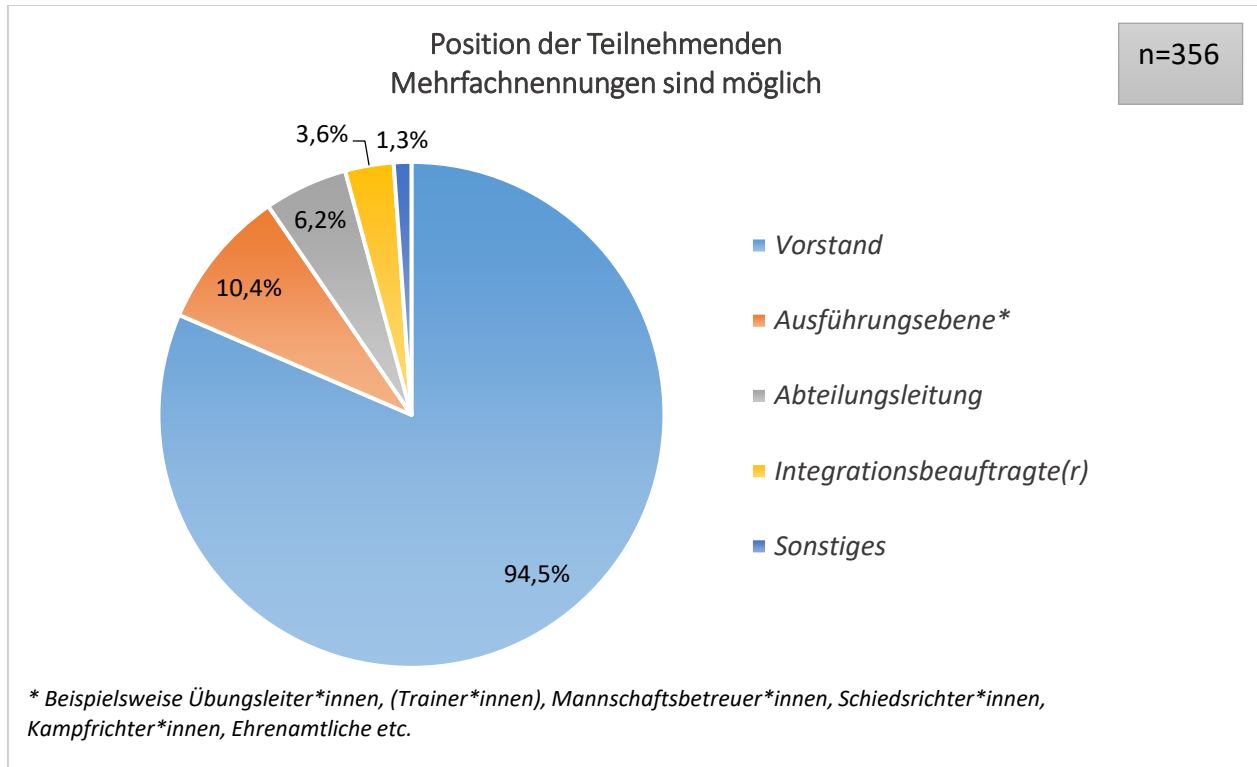
IV Methodische Grundlage

Die vorliegenden Befunde wurden mittels einer Online-Befragung gewonnen, für die jeder Verein einen eigenen Zugangscode bekam. Über die im Kap. 1 aufgeführten Vereinsvertretenden konnten demographische Daten des jeweiligen Vereins, Informationen zur Zusammensetzung einer bestimmten Mannschaft oder Trainingsgruppe im Verein sowie Einstellungen und Bedarfe bezüglich interkultureller Öffnung gewonnen werden, welche Aufschluss über das Gesamtbild des Vereins geben. Die Methode sieht eine Vollerhebung der 3.424 Thüringer Sportvereine vor². Von diesen Vereinen wurden 3.134 E-Mail-Adressen ermittelt und zur Teilnahme an der Befragung aufgefordert. Der Rücklauf lag bei n=373 Antworten (11,9%) bzw. n=307 vollständigen Antworten (9,8%). Der Bericht basiert auf den 307 vollständigen Antwortsets. Da Sportvereine üblicherweise nicht den Migrationshintergrund ihrer Mitglieder erfassen und es darüber so gut wie keine Daten gibt, wurde im Rahmen dieser Erhebung eine Klumpenmethode gewählt. Alle Vereinsvertretenden wurden aufgefordert, eine beliebige Mannschaft/Trainingsgruppe auszuwählen, bei der eine Vollerhebung bezüglich des Migrationshintergrunds³ stattfand. Diese Zahlen wurden auf die Gesamtzahl der Vereinsmitglieder hochgerechnet bzw. durch Fragen 2.7.6 und 2.7.9 auf Plausibilität geprüft. Wenn von Thüringer Sportvereinen die Rede ist, dann betreffen diese Aussagen jeweils die Vereine, über die Informationen im Rahmen der Online-Umfrage gewonnen werden konnten.

² Landessportbund Thüringen e.V. (2017).

³ Im Rahmen dieser Erhebung haben folgende Personen einen Migrationshintergrund: Alle Einwanderer und alle Kinder von Einwanderern (mindestens ein Elternteil).

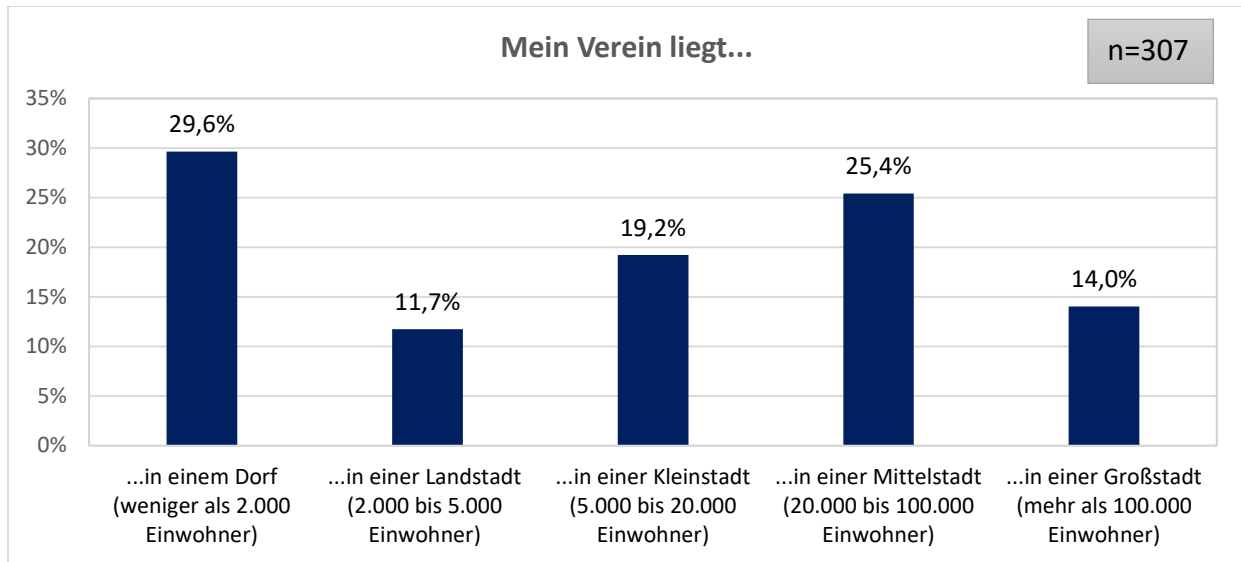
1. Teilnehmende der Umfrage



Der Online-Fragebogen wurde zu **95 Prozent** von **Vorstandsmitgliedern** des jeweiligen Thüringer Sportvereins ausgefüllt. Einige Teilnehmende der Umfrage haben mehrere Positionen inne, so kommen die insgesamt 356 Antworten zustande. Neben den Vorstandsmitgliedern haben auf der Ausführungsebene im Verein Engagierte (10 Prozent) und Abteilungsleitende (6 Prozent) die Fragebögen beantwortet. Weitere 4 Prozent der Teilnehmende sind Integrationsbeauftragte und 1 Prozent ordnet sich anderen Positionen zu.

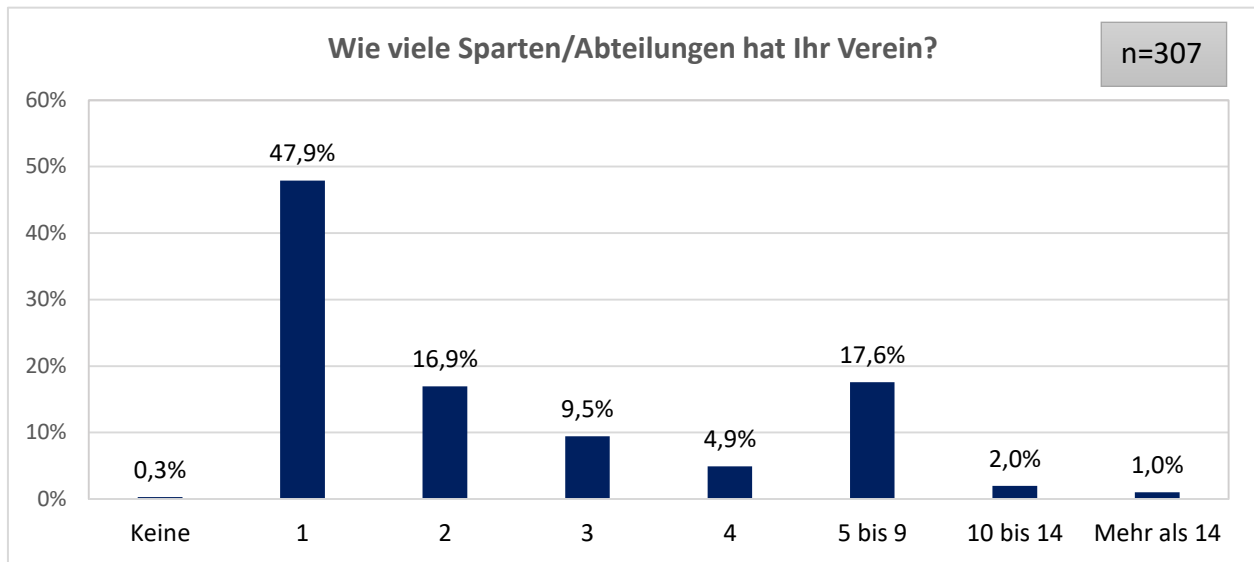
2. Strukturmerkmale der Sportvereine

2.1 geographische Lage



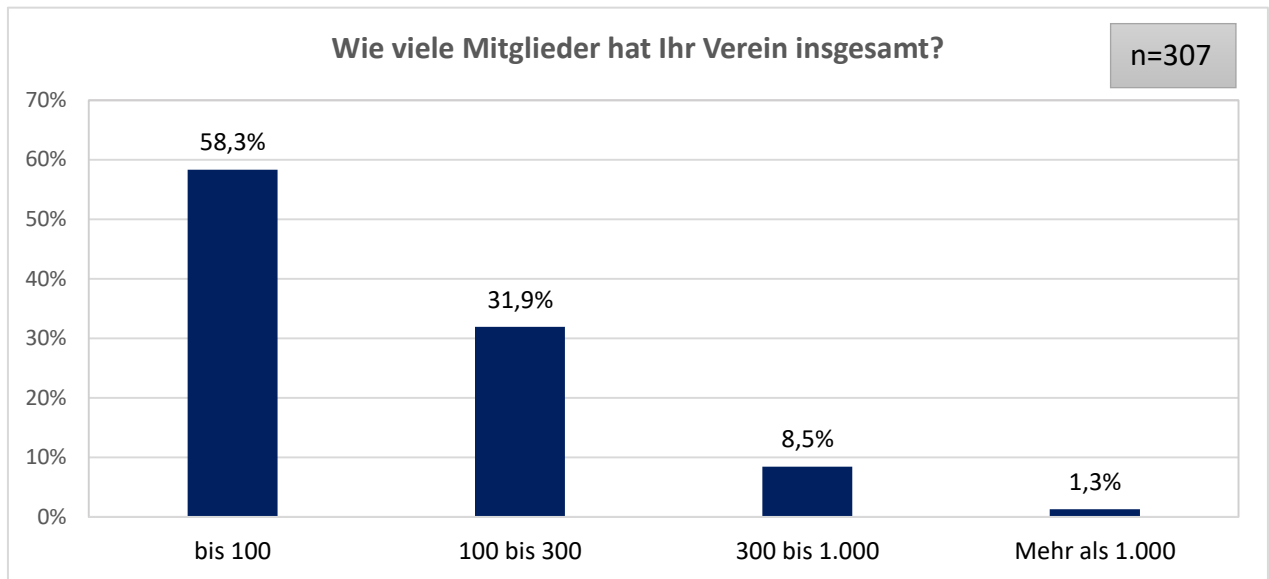
Die geographische Lage der Sportvereine, die sich an der Umfrage beteiligt haben, ist breit gefächert, wodurch gewährleistet ist, dass hinsichtlich dieses Kriteriums eine Varianz vorhanden ist. Bei 30 Prozent der teilnehmenden Thüringer Sportvereine handelt es sich um Sportvereine aus einem Dorf (weniger als 2.000 Einwohner), 12 Prozent der Sportvereine sind in einer Landstadt angesiedelt (2.000 bis 5.000 Einwohner) und weitere 19 Prozent liegen in einer Kleinstadt (5.000 bis 20.000 Einwohner). Sportvereine aus einer Mittelstadt (20.000 bis 100.000 Einwohner) liegen zu 25 Prozent vor, aus Großstädten (mehr als 100.000 Einwohner) sind es 14 Prozent.

2.2 Größe



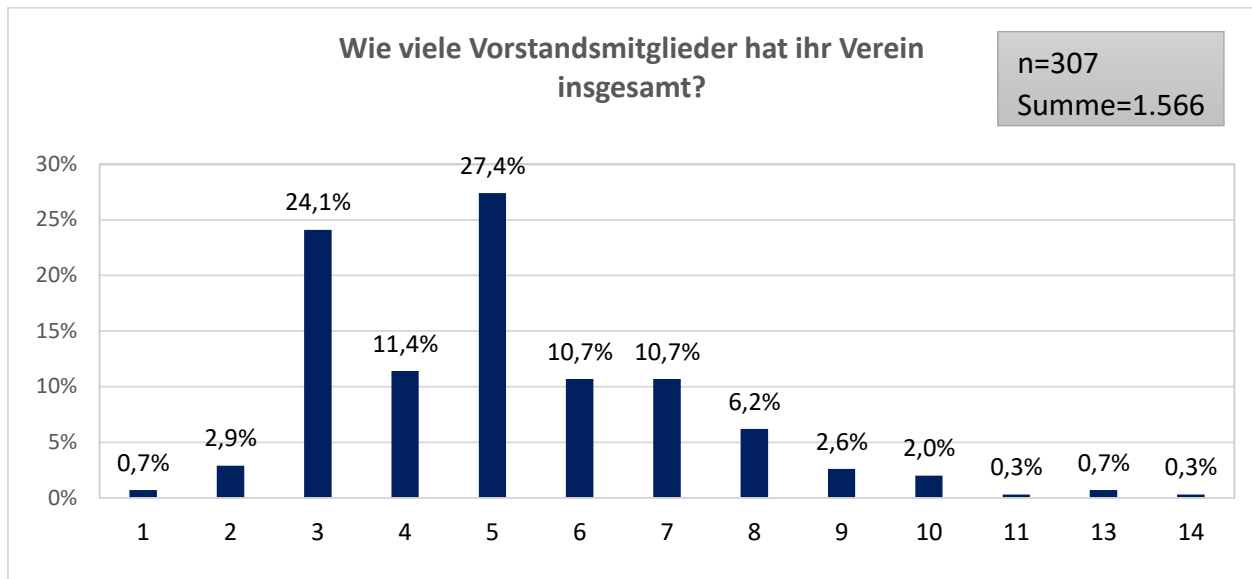
Fast die Hälfte (**48 Prozent**) der an der Umfrage teilnehmenden Sportvereine sind **Einspartenvereine**. Die andere Hälfte sind Mehrspartenvereine, mit überwiegend zwei (17 Prozent), drei (9 Prozent), vier (5 Prozent) oder zwischen fünf und neun Abteilungen (18 Prozent). Größere Vereine mit mehr als zehn Abteilungen haben in geringem Umfang an der Umfrage teilgenommen (ca. 3 Prozent).

2.3 Mitgliederzahl



Hinsichtlich der Vereinsgröße handelt es sich bei den teilnehmenden Thüringer Sportvereinen zu **58 Prozent** um **kleine Vereine**, die **bis zu 100 Mitglieder** verzeichnen. Weitere 32 Prozent der Sportvereine haben zwischen 100 bis 300 Mitglieder. Eine geringe Anzahl (9 Prozent) der Sportvereine sind mittelgroße Vereine, d.h. ihre Mitgliederzahlen reichen von 300 bis 1.000. Vier Vereine (1 Prozent) fallen unter die Kategorie „Großverein“ mit mehr als 1.000 Mitgliedern.

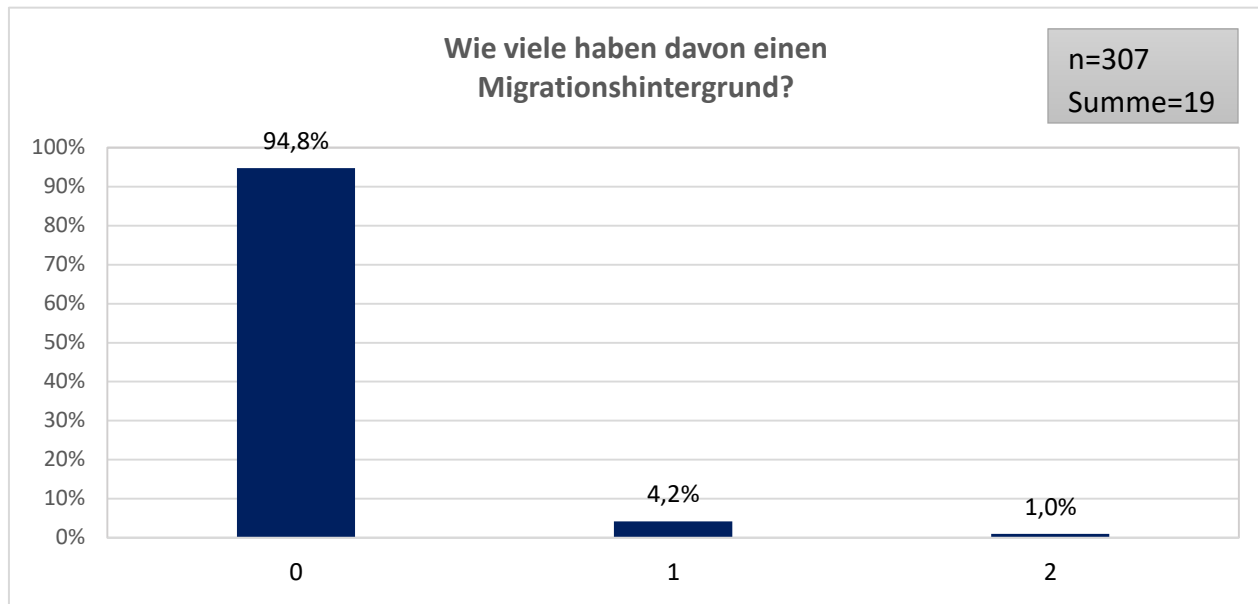
2.4 Vorstandsmitglieder



Die Vorstände der teilnehmenden Sportvereine setzen sich zum Großteil (27 Prozent) aus fünf Mitgliedern zusammen. In 24 Prozent der Fälle besteht der Vorstand aus drei Mitgliedern, in 11 Prozent aus vier Mitgliedern. Die Zusammensetzung von einem oder zwei Vorstandsmitgliedern kommt relativ selten vor (1 Prozent und 3 Prozent). Die Prozentzahl der Vereine mit einer Vorstandsgröße von sechs und sieben Mitgliedern beläuft sich auf jeweils 11 Prozent.

Die Summe der Vorstandsmitglieder beträgt **1.566**.

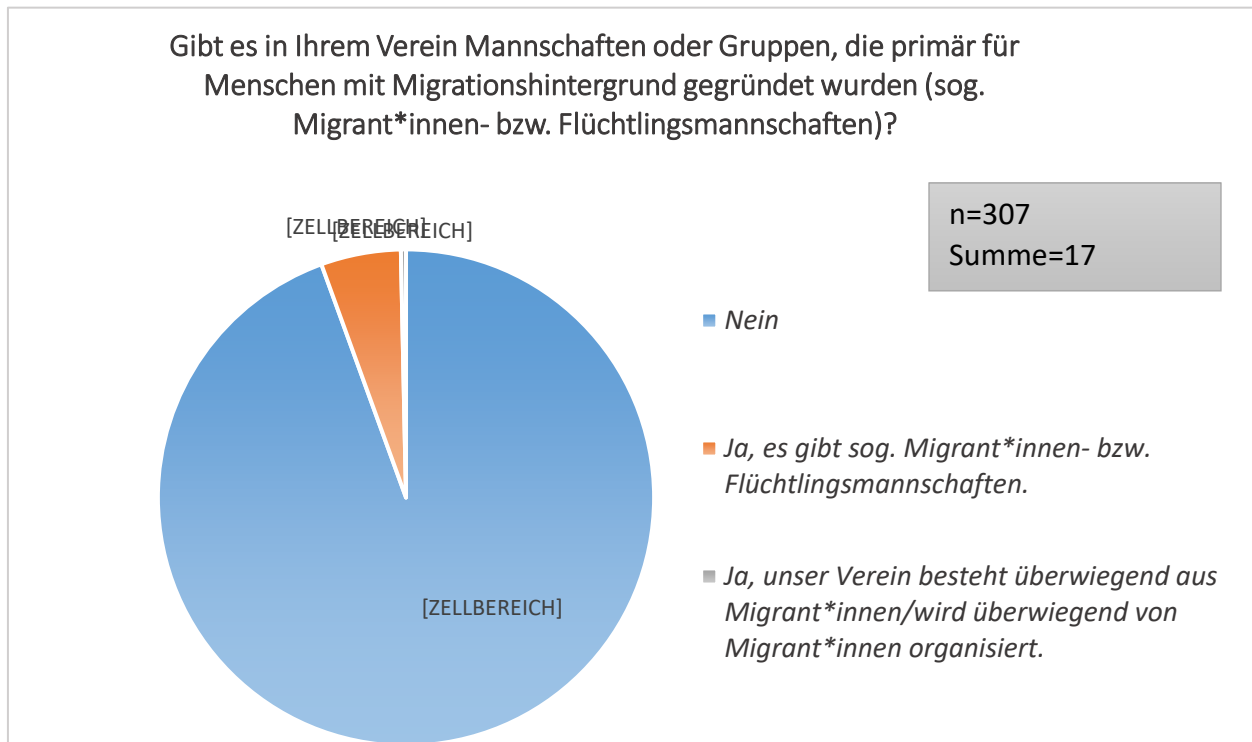
2.5 Diversität des Vorstandes



In 95 Prozent der Sportvereine sind keine Menschen mit Migrationshintergrund im Vorstand vertreten. In einer geringen Anzahl an Fällen (13 Sportvereine, 4 Prozent) gibt es **ein** Vorstandsmitglied mit Migrationshintergrund. In nur drei Sportvereinen, die an der Umfrage teilgenommen haben, haben zwei Vorstandsmitglieder einen Migrationshintergrund. 1,2 Prozent der Vorstandsmitglieder der befragten Sportvereine haben einen Migrationshintergrund (19 von insgesamt 1.566 Vorstandsmitgliedern) bzw. **98,8 Prozent der Vorstandsmitglieder haben keinen Migrationshintergrund.** Zum Vergleich: Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in Thüringen betrug im Jahr 2015 4,7 Prozent.⁴

⁴ IntMK (2015).

2.6 Migrant*innen-/Flüchtlingsmannschaften



Die befragten Thüringer Sportvereine haben in 95 Prozent der Fälle keine Migrant*innen- oder Flüchtlingsmannschaften. Ein Sportverein wurde primär für Migrant*innen gegründet, ein sog. Migrant*innenverein. In **sechzehn Sportvereinen (5 Prozent) sind Migrant*innen- bzw. Flüchtlingsmannschaften etabliert.** Insgesamt gibt es folglich 17 Migrant*innen- und Flüchtlingsmannschaften unter den 307 an der Umfrage teilgenommenen Sportvereinen (= 5,5 Prozent).

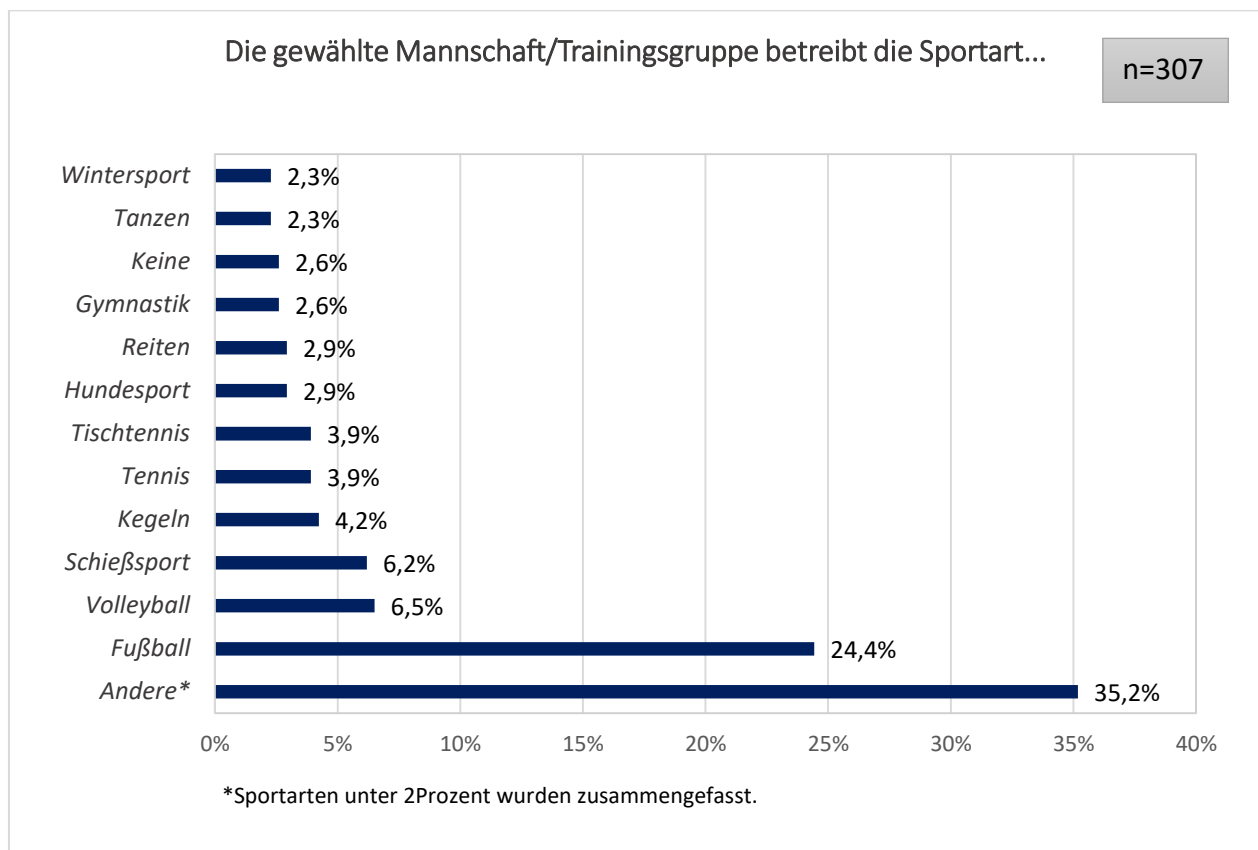
2.7 Menschen mit Migrationshintergrund im Verein

Um die im Kap. IV beschriebene Klumpenmethode durchzuführen, wurde den Befragten im Fragebogen folgende Aufforderung gestellt:

Wählen Sie innerhalb Ihres Vereins eine Mannschaft/Trainingsgruppe aus, deren Mitglieder Sie gut kennen, und machen Sie bitte folgende Angaben.

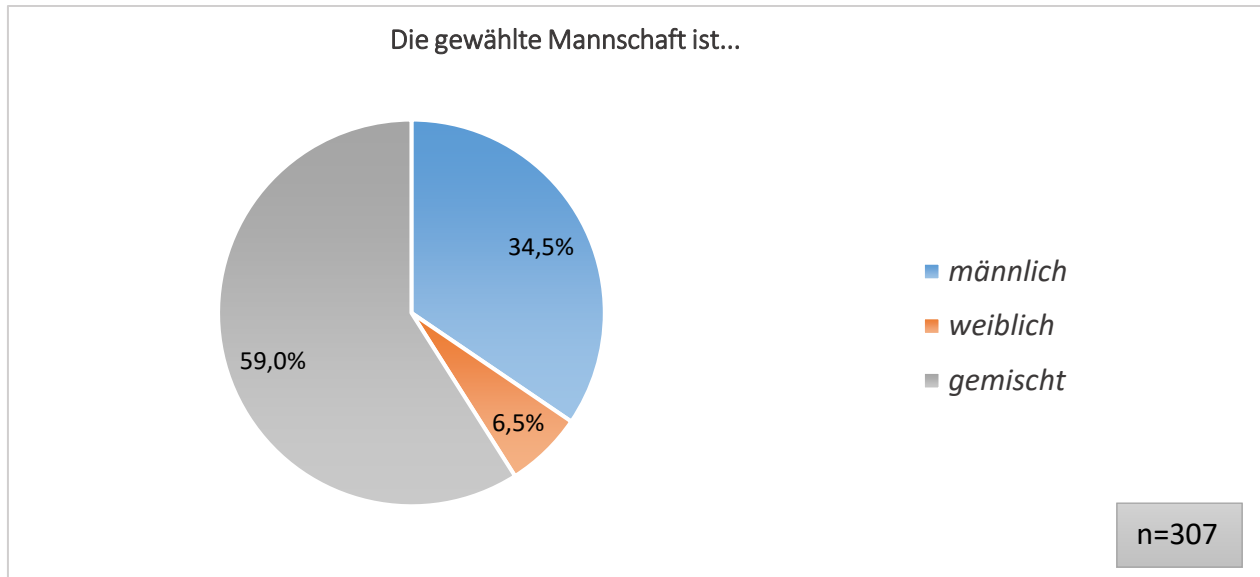
Im Folgenden werden die Ergebnisse der Angaben zu den gewählten Mannschaften / Trainingsgruppen dargestellt.

2.7.1 Sportart



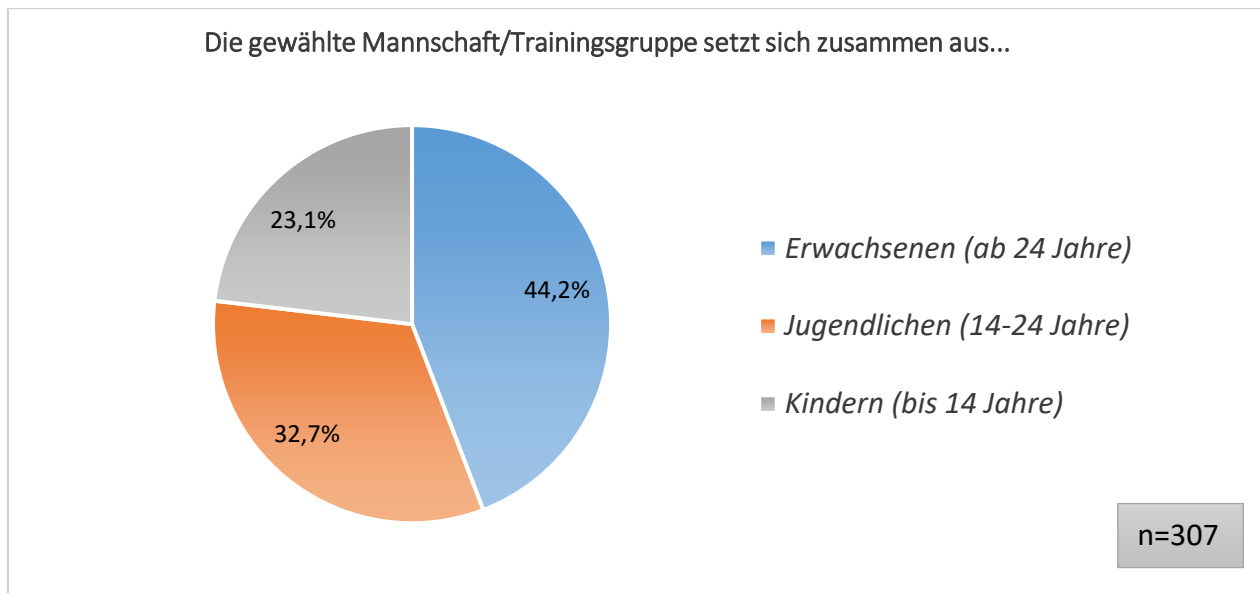
Die von den Teilnehmenden der Umfrage gewählten Mannschaften/Trainingsgruppen betreiben sehr breit gefächerte Sportarten. Die am häufigsten genannten Sportarten sind Fußball (24 Prozent), Volleyball (7 Prozent) und Schießsport (6 Prozent). Weitere bedeutsame Sportarten sind Kegeln (4 Prozent), Tennis (4 Prozent), Tischtennis (4 Prozent), Reiten (3 Prozent) und Gymnastik (3 Prozent).

2.7.2 Geschlecht



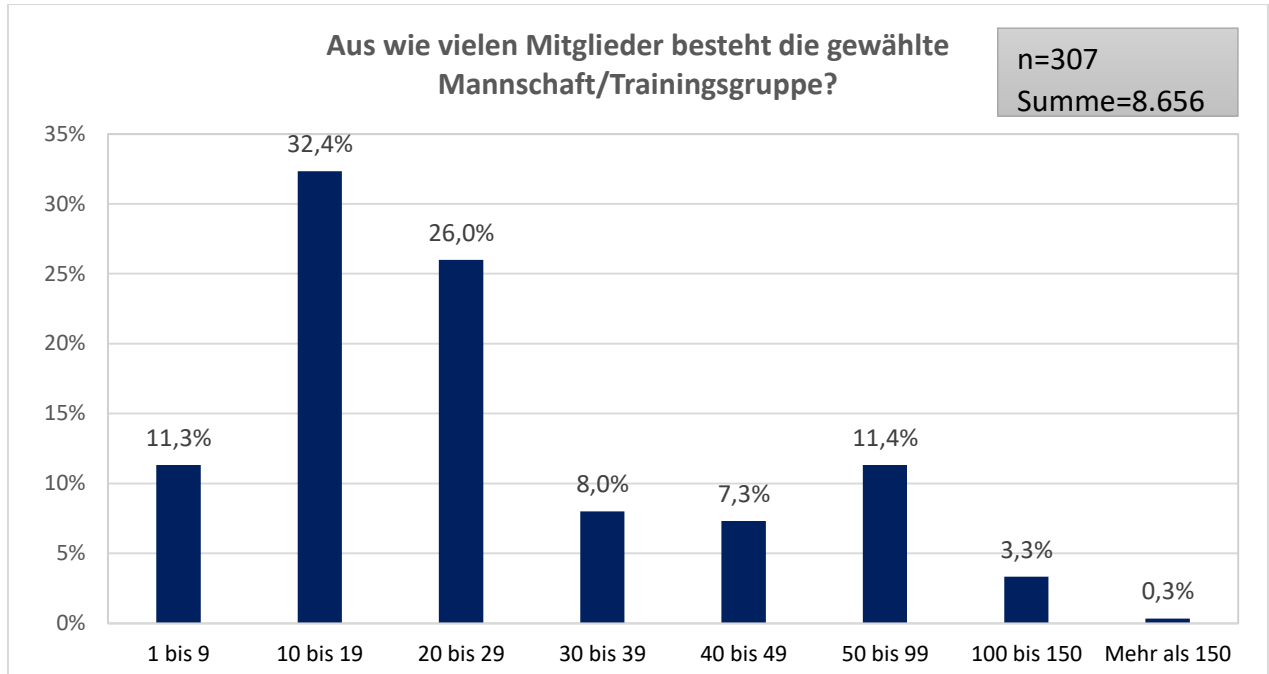
In 59 Prozent der gewählten Mannschaften/Trainingsgruppen machen Jungen bzw. Männer und Mädchen bzw. Frauen gemeinsam Sport. Reine von Jungen oder Männern betriebene Mannschaften/Trainingsgruppen wurden zu 35 Prozent gewählt. Wohingegen reine Mädchen- oder Frauenteam nur zu 7 Prozent gewählt wurden.

2.7.3 Alter



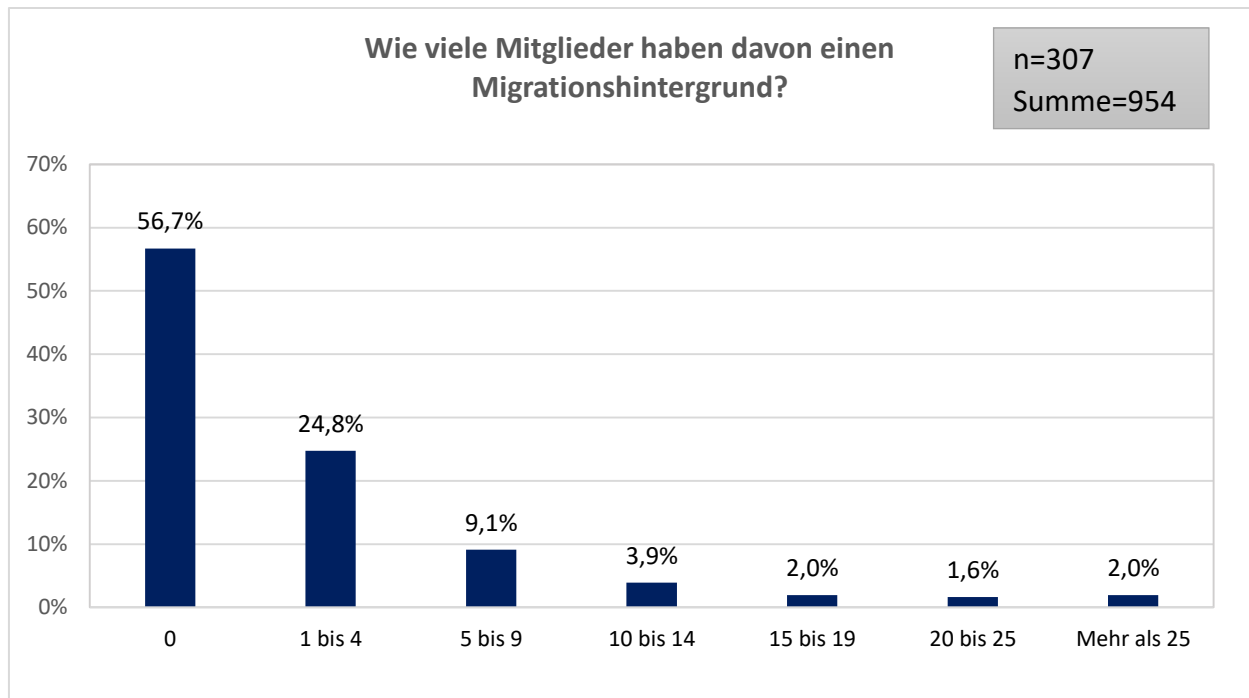
Die gewählten Mannschaften/Trainingsgruppen bestehen überwiegend (44 Prozent) aus Erwachsenen ab 24 Jahren. 33 Prozent sind Jugendmannschaften bzw. -gruppen (14-24 Jahre) und weitere 23 Prozent werden von Kindern bis 14 Jahren genutzt. Auch hier verfügt die Stichprobe über eine relative große Varianz.

2.7.4 Mitgliederzahl



Die gewählten Mannschaften/Trainingsgruppen setzen sich zum Großteil (32 Prozent) aus 10 bis 19 Mitgliedern zusammen, dicht gefolgt von 20 bis 29 Mitgliedern (26 Prozent). 1 bis 9 sowie 50 bis 99 Mitglieder sind jeweils zu 11 Prozent ausgewählt worden. Mannschaften/Trainingsgruppen mit über 100 Mitgliedern wurden kaum ausgewählt (ca. 3 Prozent). Die Summe der Mitglieder aus den 307 gewählten Mannschaften/Trainingsgruppen beträgt **8.656**.

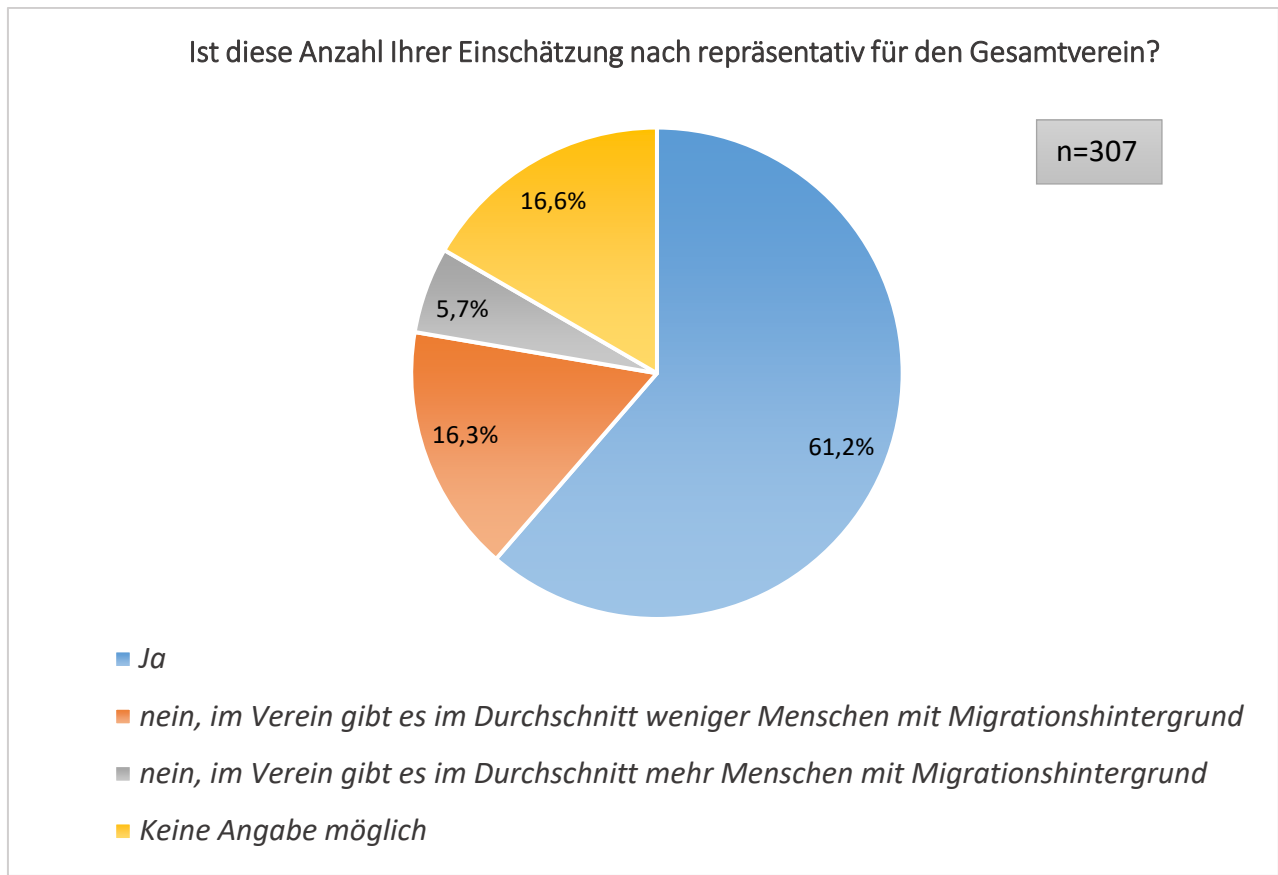
2.7.5 Mitglieder mit Migrationshintergrund



In **57 Prozent** der gewählten Mannschaften/Trainingsgruppen gibt es **keine Menschen mit Migrationshintergrund**. Mindestens einen und höchstens vier Menschen mit Migrationshintergrund sind zu 25 Prozent in den gewählten Mannschaften/Trainingsgruppen anzutreffen. 9 Prozent der teilnehmenden Vereine geben an, eine Mannschaft/Trainingsgruppe mit 5-9 Migrant*innen in ihrem Verein zu haben. Von den insgesamt 8.656 Mitgliedern der Mannschaften/Trainingsgruppen haben insgesamt 954 einen Migrationshintergrund. Dies entspricht **insgesamt 11 Prozent Mitglieder mit Migrationshintergrund**. Zum Vergleich: Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in Thüringen betrug im Jahr 2015 4,7 Prozent.⁵

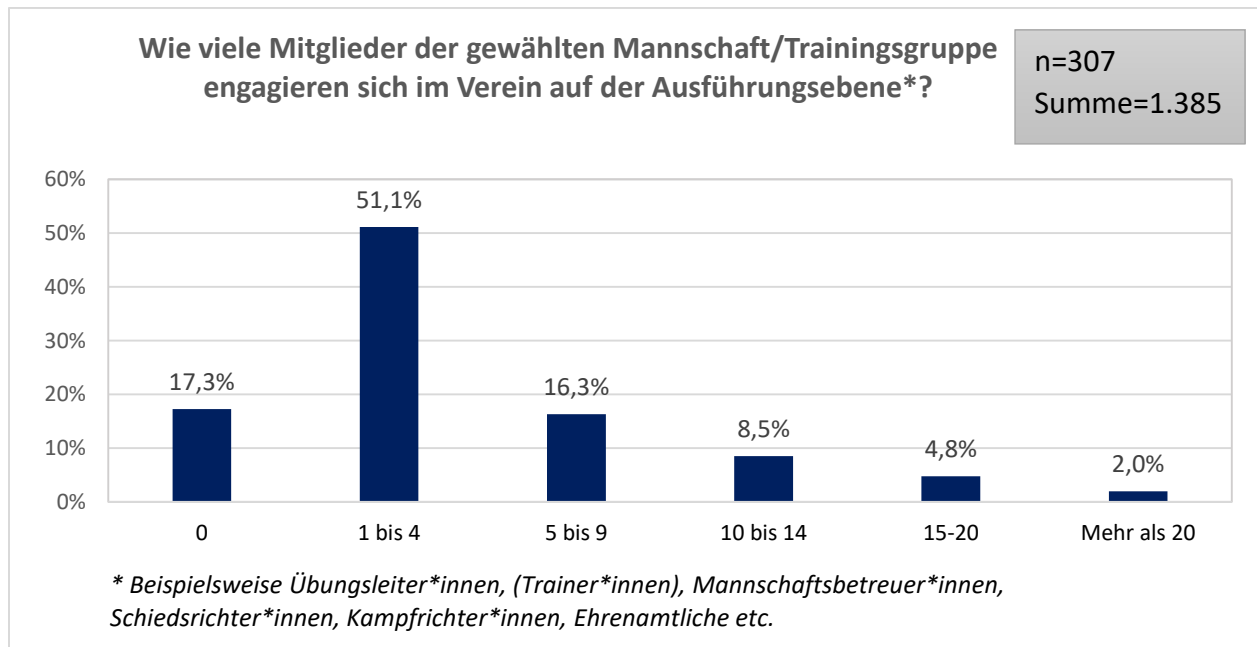
2.7.6 Repräsentativität für den Gesamtverein

⁵ IntMK (2015).



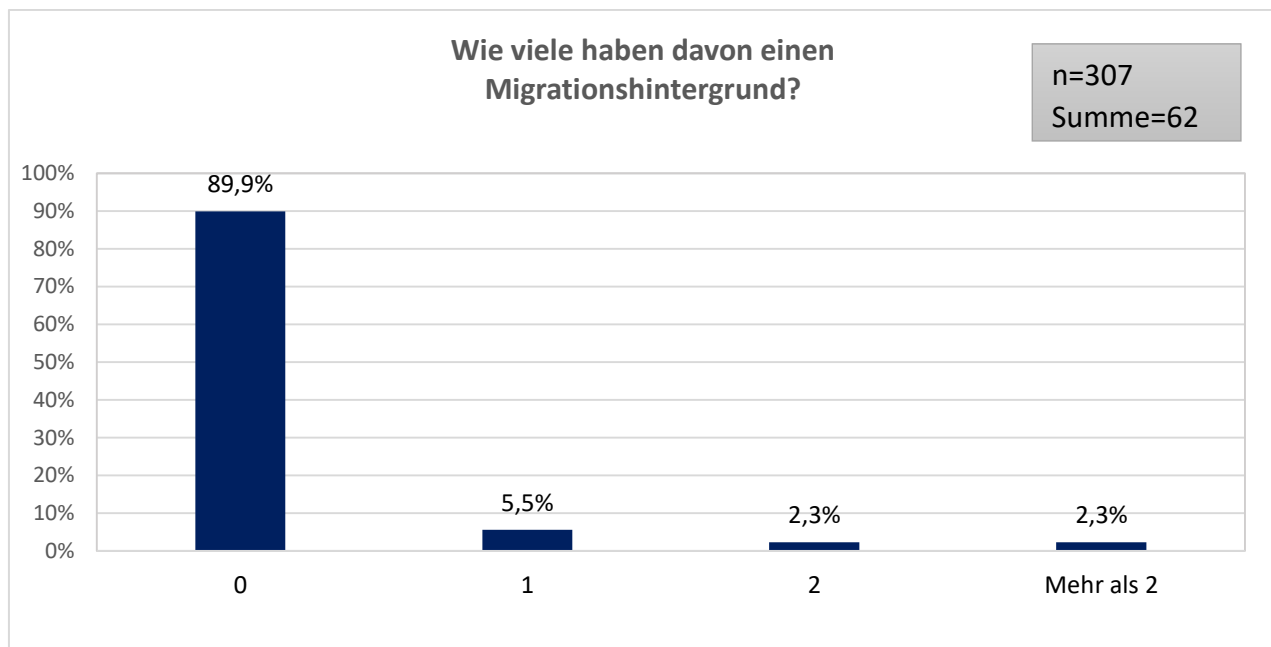
In **61 Prozent** der Fälle wird die oben aufgeführte Anzahl der Menschen mit Migrationshintergrund der gewählten Mannschaft/Trainingsgruppe als **repräsentativ für den Gesamtverein** eingeschätzt. Im Durchschnitt sind die ermittelten Zahlen höher als im Gesamtverein, d.h. es gibt in 16 Prozent der befragten Sportvereine im Durchschnitt eher weniger Migrant*innen in deren Sportvereinen. Dass es im Sportverein durchschnittlich mehr Migrant*innen gibt als in der gewählten Mannschaft/Trainingsgruppe angegeben, ist nur selten (6 Prozent) gegeben. Die 11 Prozent Mitglieder mit Migrationshintergrund in den gewählten Mannschaften/Trainingsgruppen können gemäß diesen Antworten als Maximalprozentzahl der Mitglieder mit Migrationshintergrund im Gesamtverein gewertet werden (**≤ 11 Prozent**).

2.7.7 Mitglieder auf Ausführungsebene im Verein



Die Anzahl der Engagierten in den jeweiligen Mannschaften/Trainingsgruppen ist breit gefächert. Sie reicht von keinem Engagierten bis knapp über 20 Engagierten, was mit den unterschiedlichen Mitgliederzahlen der gewählten Mannschaft/Trainingsgruppe zusammenhängt. Insgesamt engagieren sich von den 8.656 Mitgliedern der Mannschaften/Trainingsgruppen 1.385 auf der Ausführungsebene im Verein. Dies entspricht **16 Prozent**.

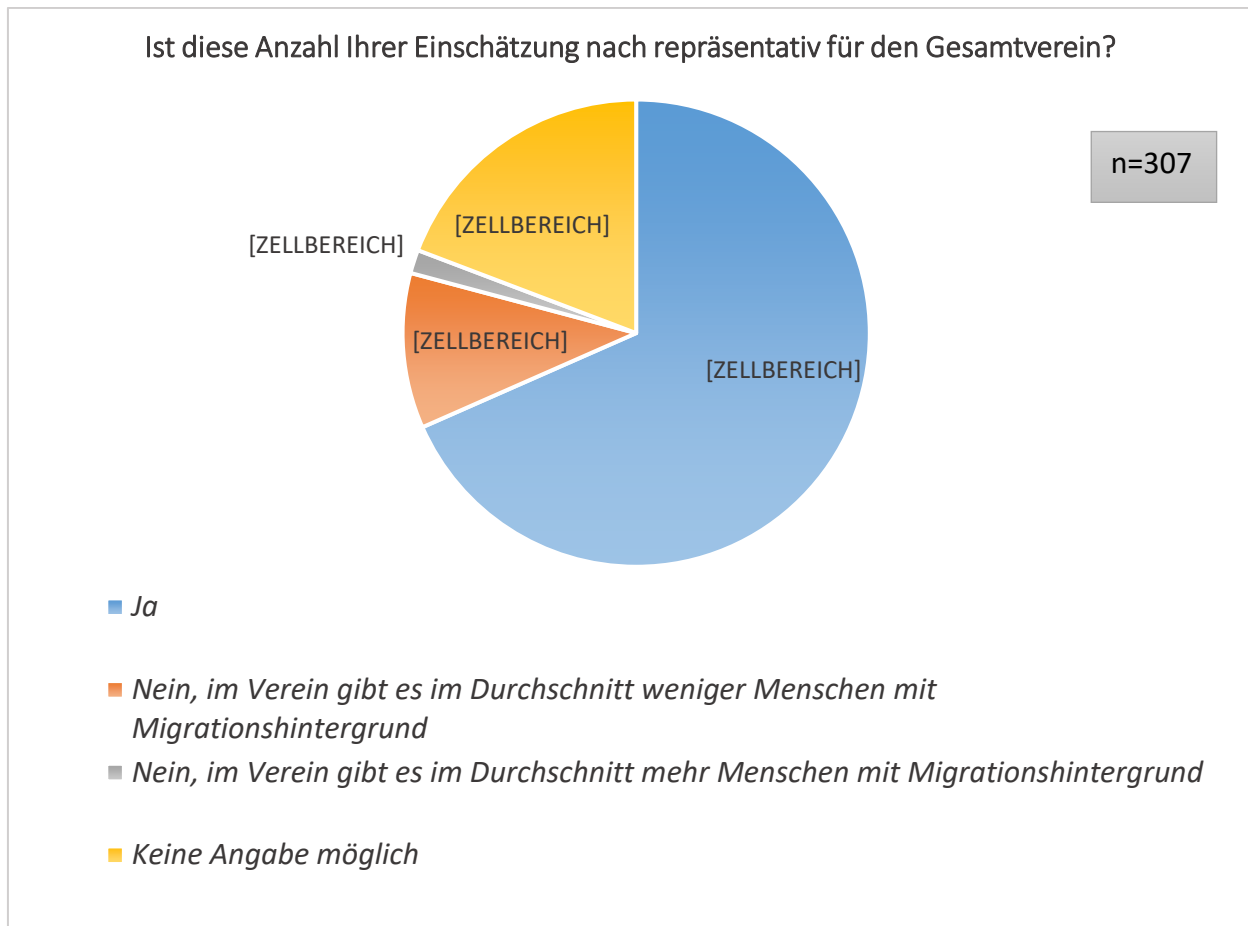
2.7.8 Mitglieder mit Migrationshintergrund auf Ausführungsebene im Verein



In **90 Prozent** der Sportvereine sind **keine Menschen mit Migrationshintergrund** auf der Ausführungsebene, d.h. als Übungsleiter*innen, Trainer*innen, Schiedsrichter*innen, Mannschaftsbetreuer*innen, Engagierte, tätig. In 6 Prozent der Mannschaften/Trainingsgruppen ist ein Mensch mit Migrationshintergrund auf Ausführungsebene im Verein engagiert. In 2 Prozent sind zwei Menschen mit Migrationshintergrund und in ebenfalls 2 Prozent sind es mehr als zwei (bis fünf) Menschen mit Migrationshintergrund, die sich auf der Ausführungsebene im Sportverein engagieren. Von den insgesamt 1.385 Mitgliedern der Mannschaften/Trainingsgruppen, die sich auf Ausführungsebene im Verein engagieren, haben insgesamt 62 einen Migrationshintergrund. Dies entspricht **4,5 Prozent engagierten Mitgliedern mit Migrationshintergrund insgesamt**. Zum Vergleich: Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in Thüringen betrug im Jahr 2015 4,7 Prozent.⁶

2.7.9 Repräsentativität für den Gesamtverein

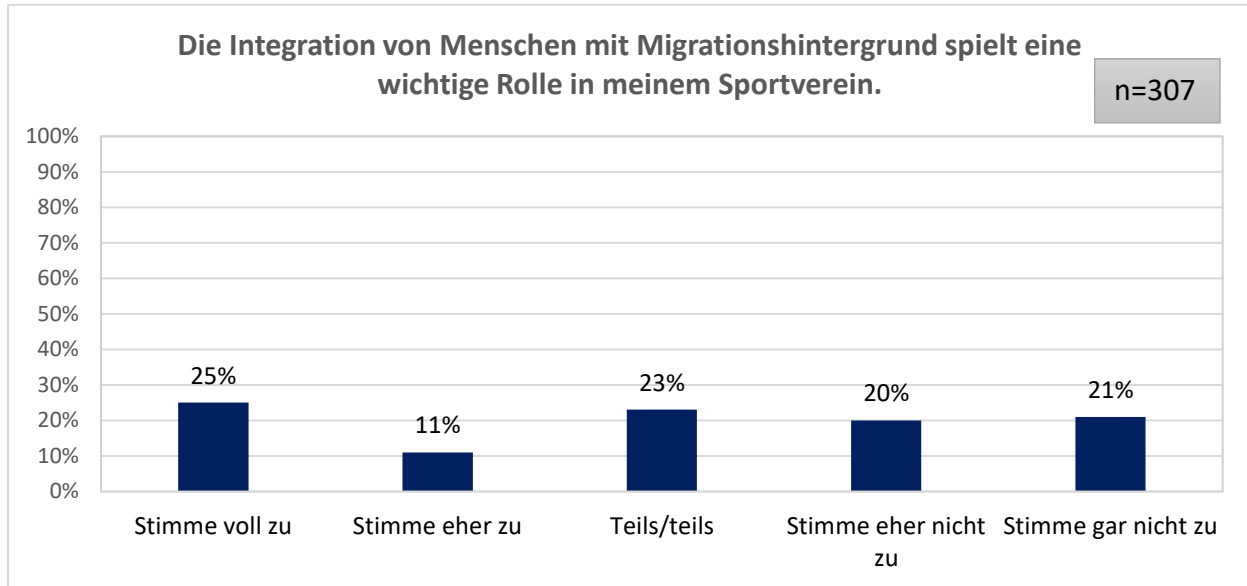
⁶ IntMK (2015).



Gemäß Kapitel 1.7.5 (Repräsentativität der Mitglieder mit Migrationshintergrund in den gewählten Mannschaften/Trainingsgruppen) sind die für die Mannschaft/Trainingsgruppe angegebenen Zahlen zu 68 Prozent repräsentativ für den Gesamtverein. Allerdings wird die Mehrzahl der auf Ausführungsebene im Verein Engagierten im Gesamtverein niedriger eingeschätzt (2 Prozent). 11 Prozent geben an, dass es im Verein im Schnitt weniger Menschen mit Migrationshintergrund auf Ausführungsebene gibt. 19 Prozent der Teilnehmenden können keine Angabe zu der Repräsentativität der Zahlen für den Gesamtverein machen. Die 4,5 Prozent Engagierten mit Migrationshintergrund in den gewählten Mannschaften/Trainingsgruppen kann gemäß diesen Antworten als Maximalprozentzahl der Engagierten mit Migrationshintergrund im Gesamtverein gewertet werden (**≤4,5 Prozent**).

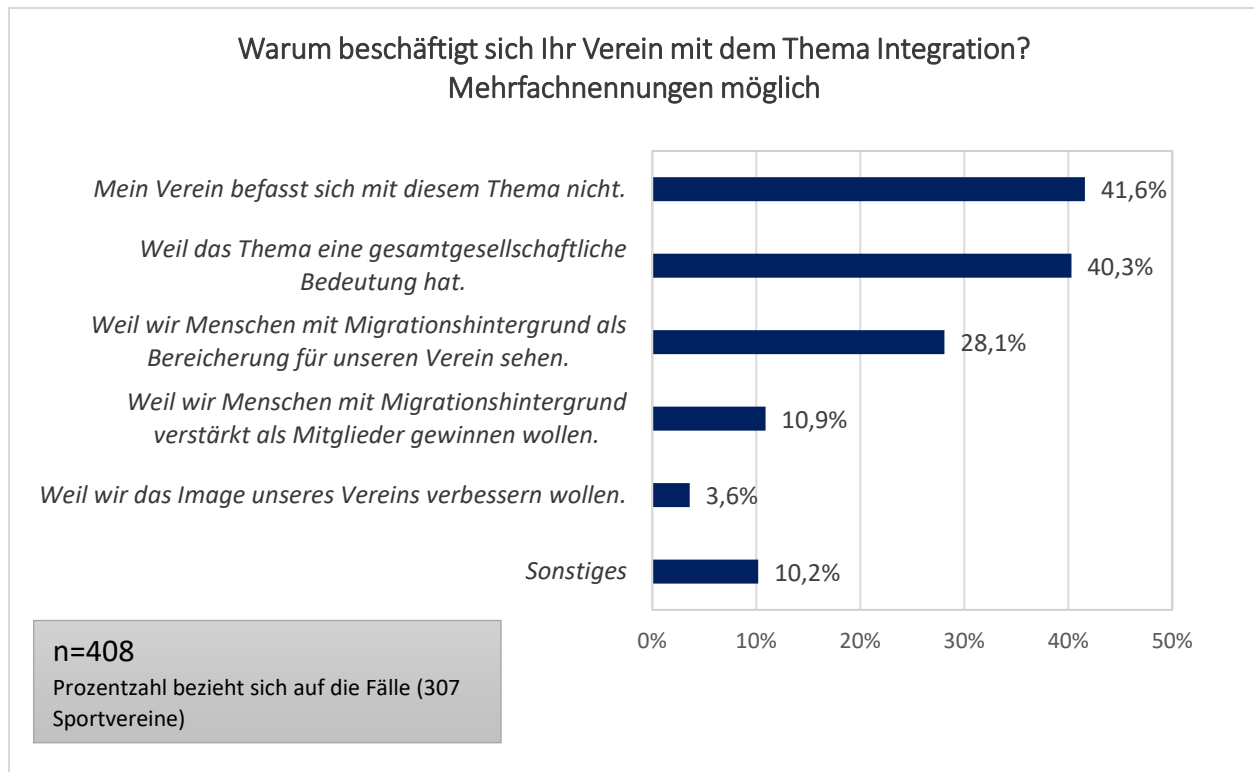
3 Einstellung der Thüringer Sportvereine zur interkulturellen Öffnung

3.1 Bedeutung von Integration durch Sport in Thüringer Sportvereinen



Es gibt weder eine klare Bestätigung noch eine klare Ablehnung dazu, ob die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den teilnehmenden Sportvereinen eine wichtige Rolle spielt. Obwohl 36 Prozent der Befragten der Aussage zustimmen, sind es 41 Prozent Ablehnung (Stimme eher nicht zu/Stimme gar nicht zu). Für 23 Prozent der Befragten herrscht Unklarheit, ob die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund eine Rolle im Verein spielt (Teils/teils).

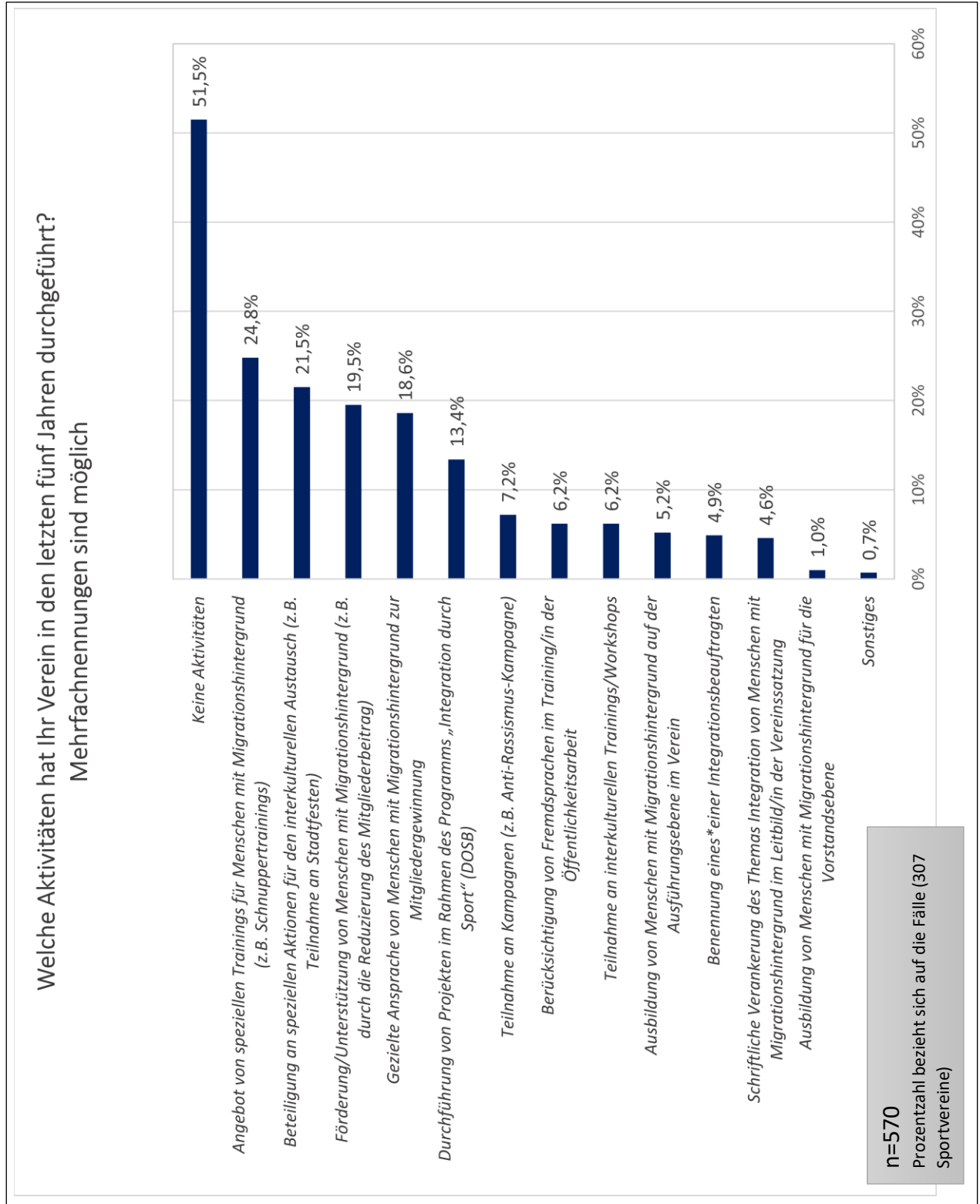
3.2 Gründe für die Beschäftigung mit dem Thema Integration durch Sport



42 Prozent der teilnehmenden Sportvereine **befassen sich nicht mit dem Thema Integration.** 40 Prozent befassen sich mit dem Thema, weil es eine gesamtgesellschaftliche Bedeutung hat. 28 Prozent sehen Menschen mit Migrationshintergrund als Bereicherung für ihren Sportverein. Nur 11 Prozent möchten gezielt Menschen mit Migrationshintergrund als Mitglieder gewinnen. Die Verbesserung des Vereinsimages steht im Hintergrund, wenn es um die Integration von Migrant*innen geht (4 Prozent). Weitere 10 Prozent (n = 31) geben andere Gründe für das Thema Integration in ihrem Sportverein an. Bei diesen sind vor allem Antworten hervorzuheben, die Interkulturalität als etwas Selbstverständliches sehen, welches im Verein ohnehin ermöglicht wird (9 Antworten; siehe dazu auch Frage 4.6) oder die äußern, dass es keinen Bedarf / kein Interesse an diesem Thema in dem Verein gibt (7 Antworten).

4 Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung in Sportvereinen in Thüringen

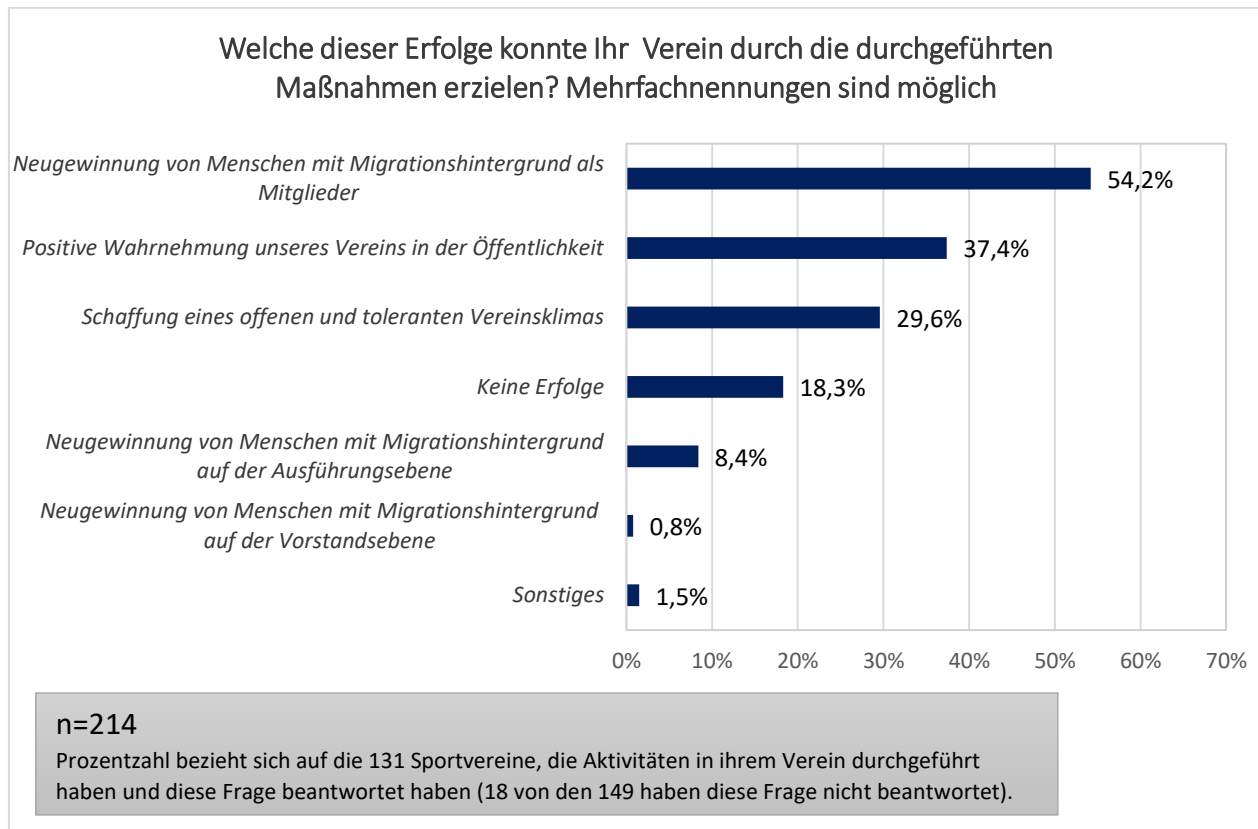
4.1 Durchgeführte Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung



52 Prozent der Thüringer Sportvereine haben bislang noch keine gezielten Aktivitäten für die interkulturelle Öffnung in ihrem Verein durchgeführt. Zu den am häufigsten durchgeführten Maßnahmen gehören das Angebot von speziellen Trainings (25 Prozent), die Beteiligung an speziellen Aktionen für den interkulturellen Austausch (22 Prozent), die Förderung/Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund (20 Prozent) sowie die gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund (19 Prozent). Die Durchführung von Projekten im Rahmen des Programms „Integration durch Sport“ (DOSB) ist mit 13 Prozent ebenfalls bedeutend.

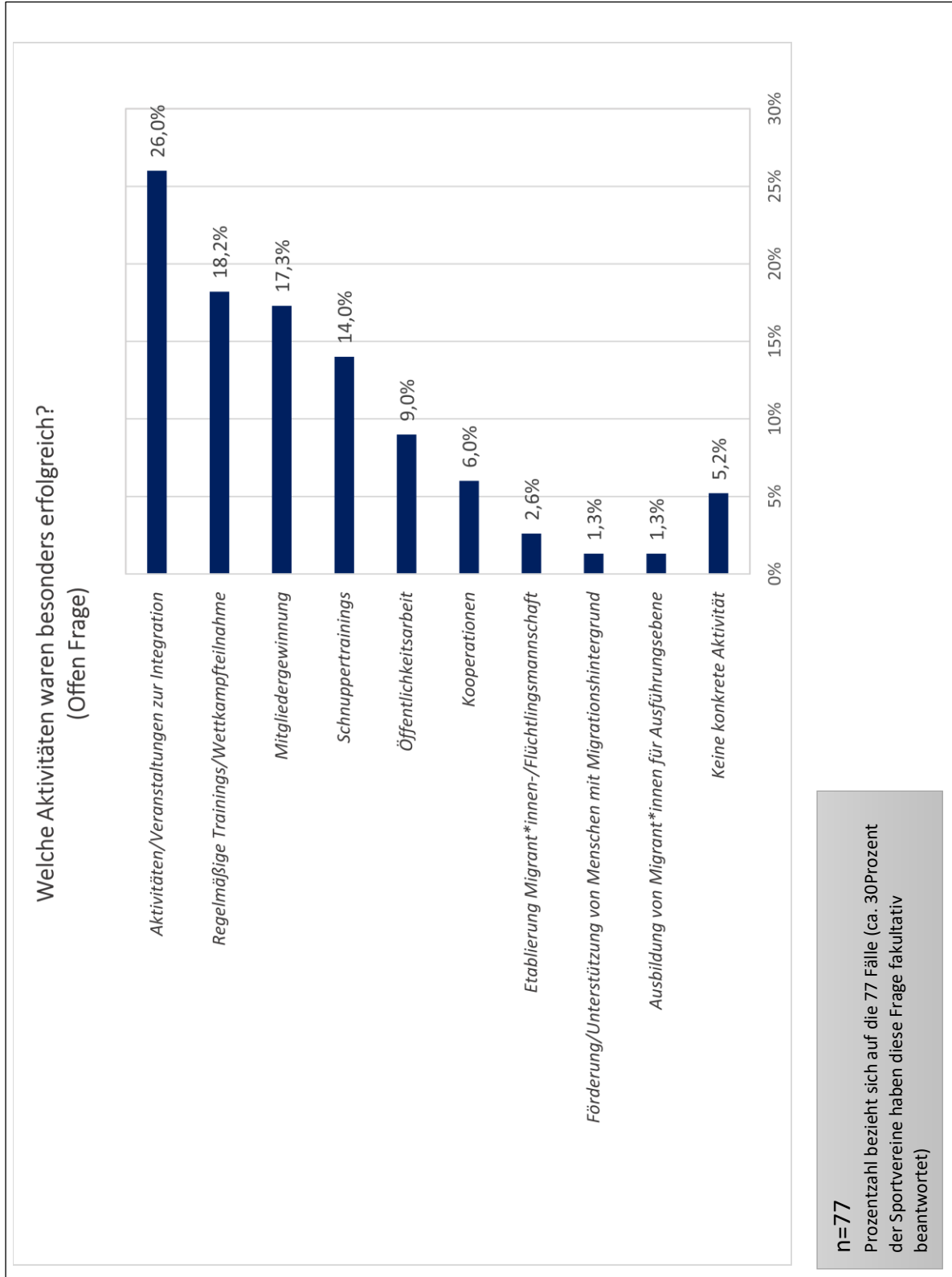
Ein Mangel an Maßnahmen zeigt sich in der gezielten Ausbildung von Menschen mit Migrationshintergrund auf Ausführungsebene (5 Prozent) und Vorstandsebene (1 Prozent) im Verein. 5 Prozent der teilnehmenden Vereine haben das Ziel der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund schriftlich in ihrer Vereinssatzung festgehalten. Die Benennung eines*einer Integrationsbeauftragten wird in der Regel nicht vorgenommen (5 Prozent). Die Teilnahme an interkulturellen Trainings/Workshops und Kampagnen lässt sich mit 6 Prozent und 7 Prozent den weniger häufig durchgeführten Aktivitäten zuordnen. Die Berücksichtigung von Fremdsprachen im Training oder der Öffentlichkeit ist ebenfalls gering (6 Prozent).

4.2 Wirkung der durchgeführten Aktivitäten



Die **Neugewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund als Mitglieder** ist mit **54 Prozent** der am häufigsten genannte Erfolg, welcher durch die von den Sportvereinen durchgeführten Aktivitäten bewirkt wurde. Zu den erreichten Erfolgen gehören ebenfalls die positive Wahrnehmung des Vereins in der Öffentlichkeit (37 Prozent) sowie die Schaffung eines offenen und toleranten Vereinsklimas (30 Prozent). Lediglich 18 Prozent der durchgeführten Aktivitäten blieben erfolglos. Durch die Maßnahmen konnten zu 8 Prozent Menschen mit Migrationshintergrund auf der Ausführungsebene gewonnen werden. Die Neugewinnung von Migrant*innen auf der Vorstandsebene ist mit 0,8 Prozent sehr gering.

4.3 Besonders erfolgreiche Aktivitäten



Veranstaltungen zur Integration werden am häufigsten bei besonders erfolgreichen Aktivitäten zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund genannt (26 Prozent). Darunter fallen Aktivitäten wie Integrationsabende, interkulturelle Turniere, offene Vereinsveranstaltungen oder andere Aktionstage. Die Teilnahme an regelmäßigen Trainings und Wettkämpfen ist mit 18 Prozent ebenfalls unter den besonders erfolgreichen Aktivitäten zu finden. Als Begründung wird die gute Zusammenarbeit, die Stärkung des Selbstbewusstseins durch Prüfungen (Wettkämpfe), die Stärkung des Zusammenhaltes sowie die Anerkennung im Team genannt. 17 Prozent der Erfolge sind Aktivitäten zur Mitgliedergewinnung und weitere 14 Prozent sind Schnuppertrainings, die laut Teilnehmenden in der Integration in bestehende Mannschaften münden.

Die gezielte kultursensible Öffentlichkeitsarbeit wird mit 9 Prozent ebenfalls hervorgehoben. Die Kooperation mit anderen Organisationen, vor allem Schulen, wurden außerdem als erfolgsversprechend aufgeführt (6 Prozent).

4.4 Ausbleibende Erfolge nach bestimmten Aktivitäten

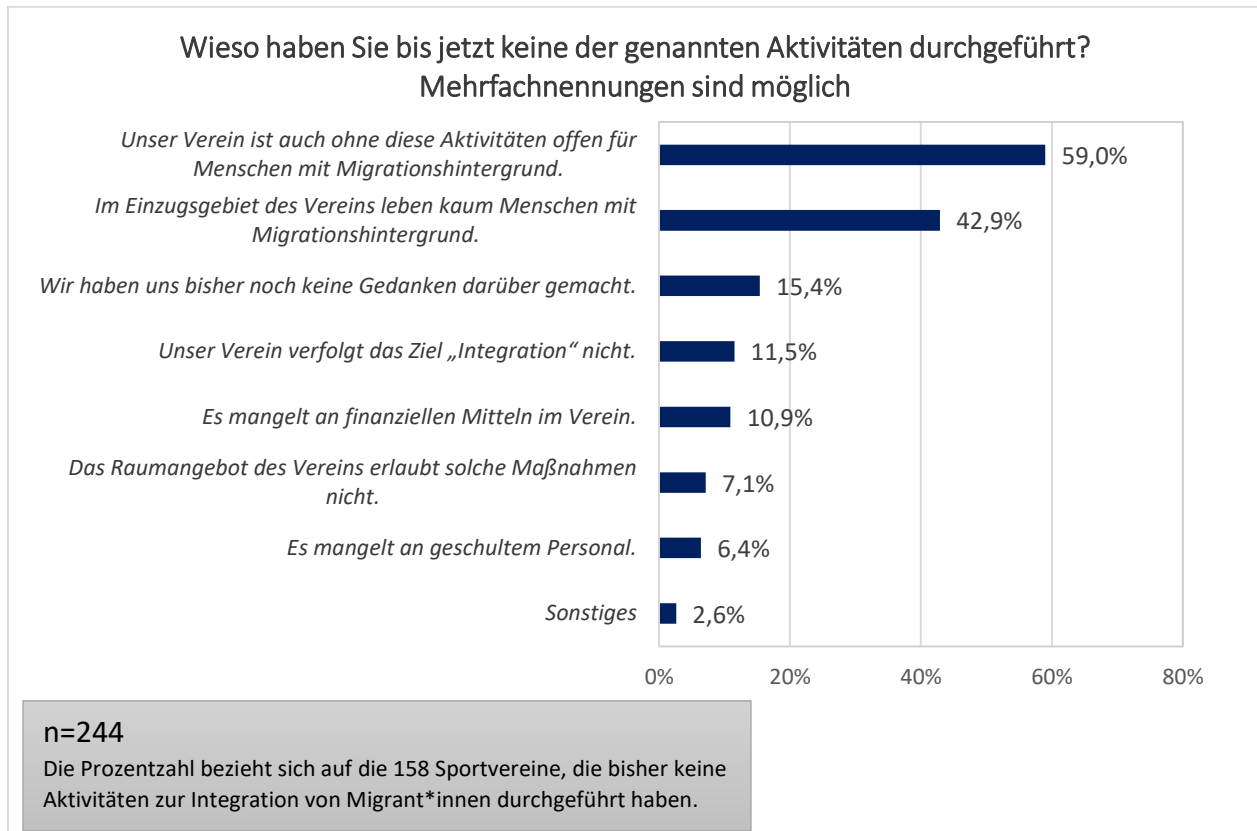
60 Vereine nutzten die Möglichkeit, stichpunktartig weniger erfolgreiche Aktivitäten zu beschreiben. Die Streuung der Antworten ist sehr divers und gibt keinerlei Hinweise auf Typen von Aktivitäten, die besonders gefährdet sind, keine Erfolge zu bringen.

4.5 Begründung für ausbleibende Erfolge

Lediglich 15 Vereine nutzten die Möglichkeit, stichpunktartig Gründe für ausbleibende Erfolge nach der Durchführung von Aktivitäten zu nennen. Von diesen 15 Antworten zielen 5 auf den Ortswechsel von Flüchtlingen ab, welcher als Grund für ausbleibende Erfolge genannt wird. Die restlichen Antworten sind sehr divers und geben keinerlei Hinweise auf besondere Ursachen, die zu Misserfolgen nach Aktivitäten führen.

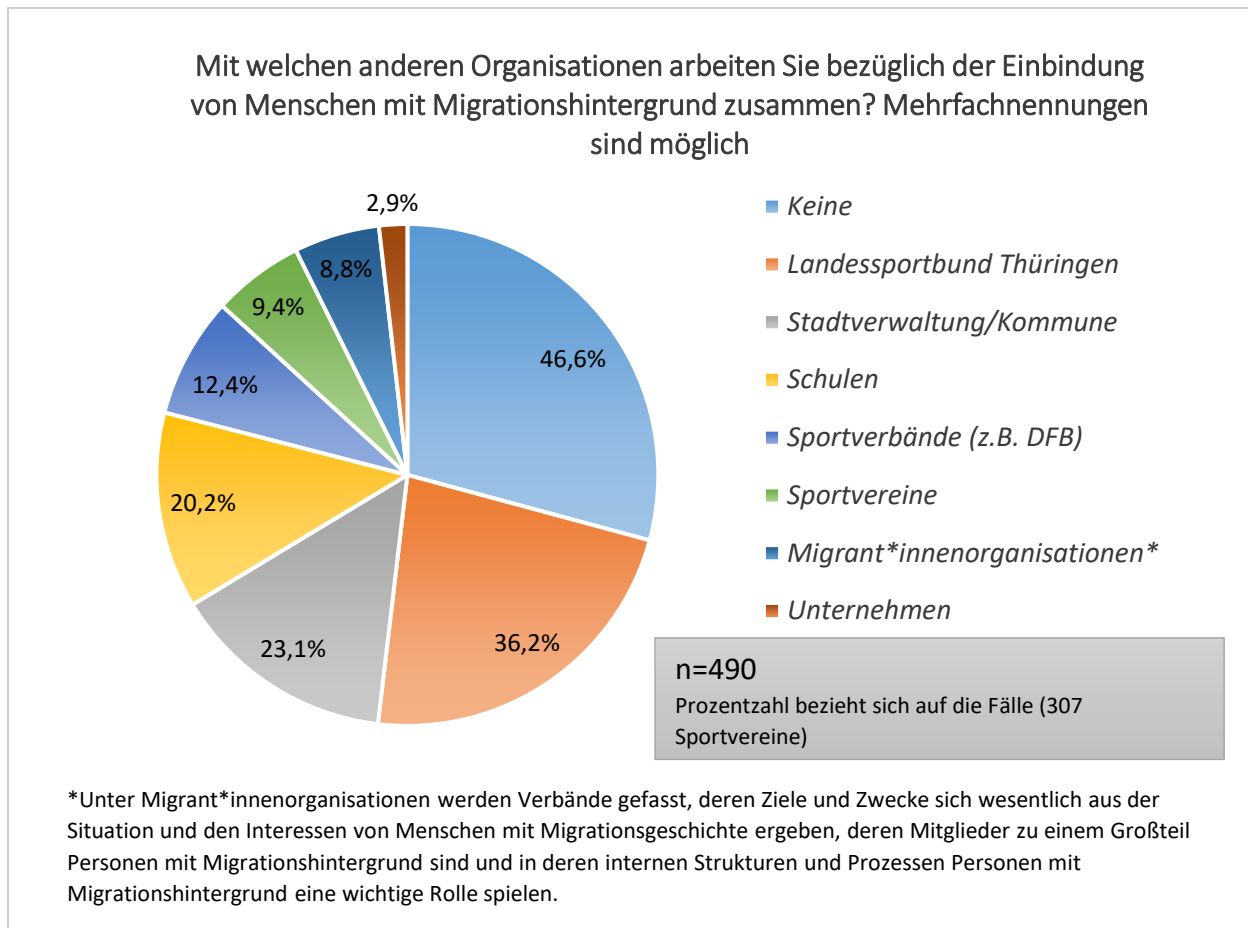
4.6 Gründe für ausgebliebene Aktivitäten

Diese Frage konnte nur von Teilnehmenden beantwortet werden, die „Keine Aktivitäten“ bei Frage 3.1 angekreuzt haben.



59 Prozent der Sportvereine, die noch keine Aktivitäten durchgeführt haben, geben an, dass sie **auch ohne diese Aktivitäten offen für Menschen mit Migrationshintergrund** sind. Dies sind 94 Vereine, also 31 Prozent der Gesamtstichprobe (n = 307). Als weiterer wichtiger Grund wird der geringe Migrationsanteil im Einzugsgebiet angeführt (43 Prozent). 15 Prozent haben sich noch keine Gedanken zu dem Thema gemacht und weitere 12 Prozent verfolgen das Ziel der Integration bzw. interkulturellen Öffnung nicht. Finanzielle Mittel (11 Prozent), Mangel an Raum (7 Prozent) und Personal (6 Prozent) sind weniger bedeutsam.

4.7 Kooperation und Netzwerkarbeit im Rahmen interkultureller Öffnung



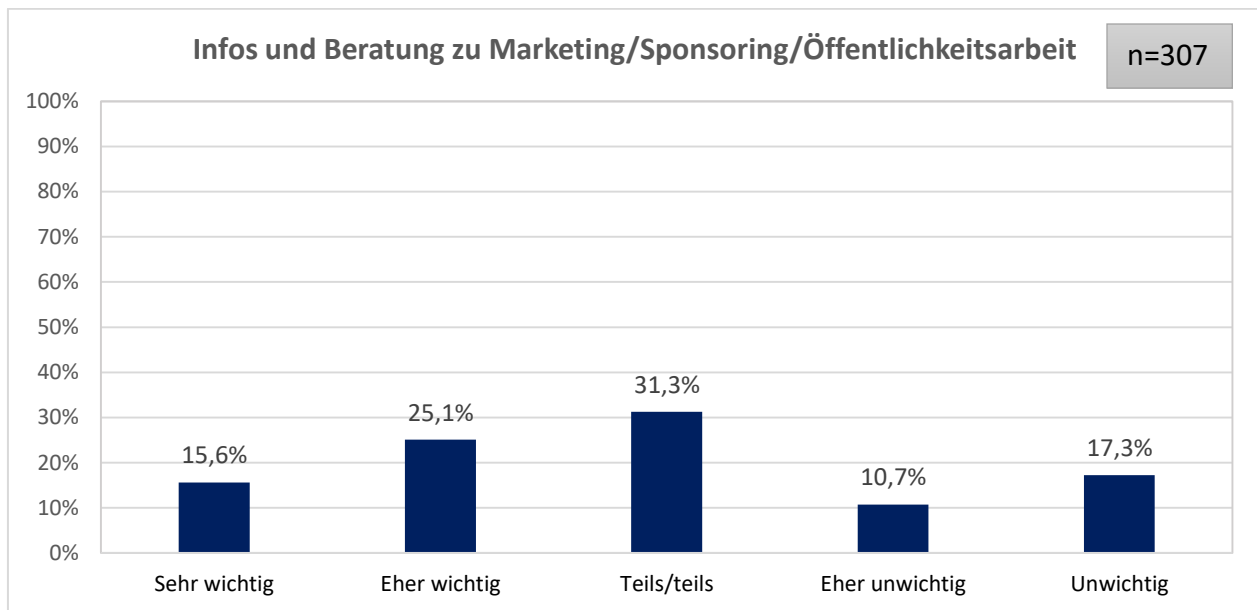
47 Prozent der Sportvereine, die an der Umfrage teilgenommen haben, kooperieren bezüglich der Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund **mit keiner anderen Organisation** (Hierzu gehören auch die Vereine, die laut 4.1. auch sonst keine Aktivitäten zur Interkulturellen Öffnung ihres Vereins durchführen). Lokale Kooperationen mit Dachorganisationen sind relativ stark ausgebaut, wohingegen solche mit anderen Sportvereinen (9 Prozent) oder Migrant*innenorganisationen (9 Prozent) selten eingegangen werden.

5 Bedarfe Thüringer Sportvereine hinsichtlich interkultureller Öffnung

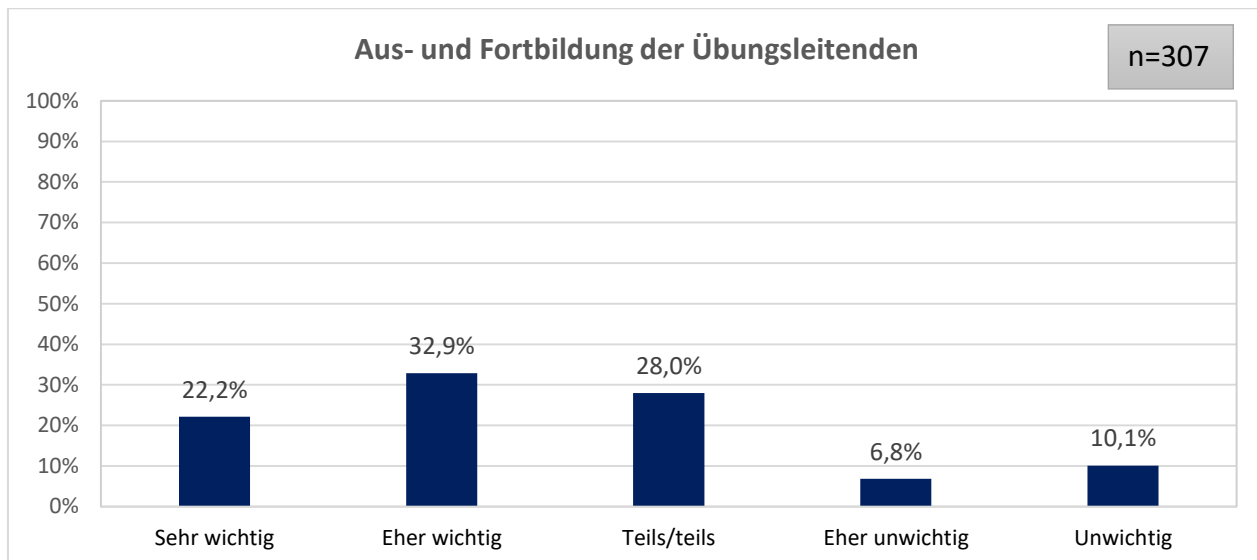
5.1 Wichtigkeit von bestimmten Maßnahmen zur erfolgreichen Integration

Frage: Welche der folgenden Aktivitäten sind für eine erfolgreiche Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund von Sportvereinen Ihrer Meinung nach wichtig?

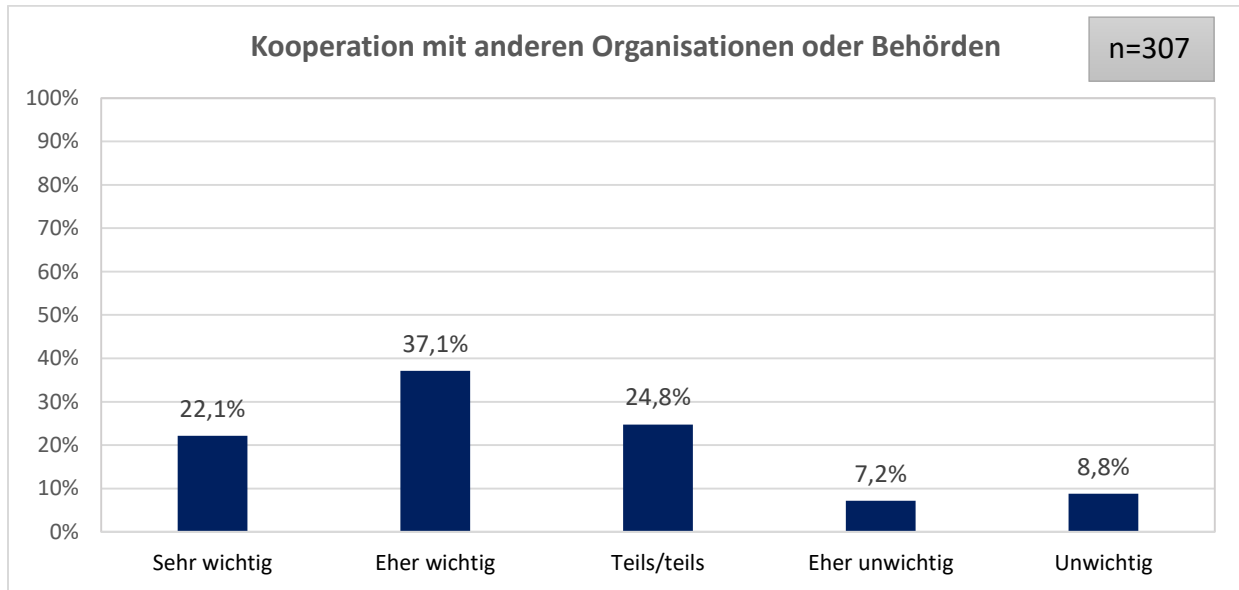
5.1.1 Infos und Beratung zu Marketing/Sponsoring/Öffentlichkeitsarbeit



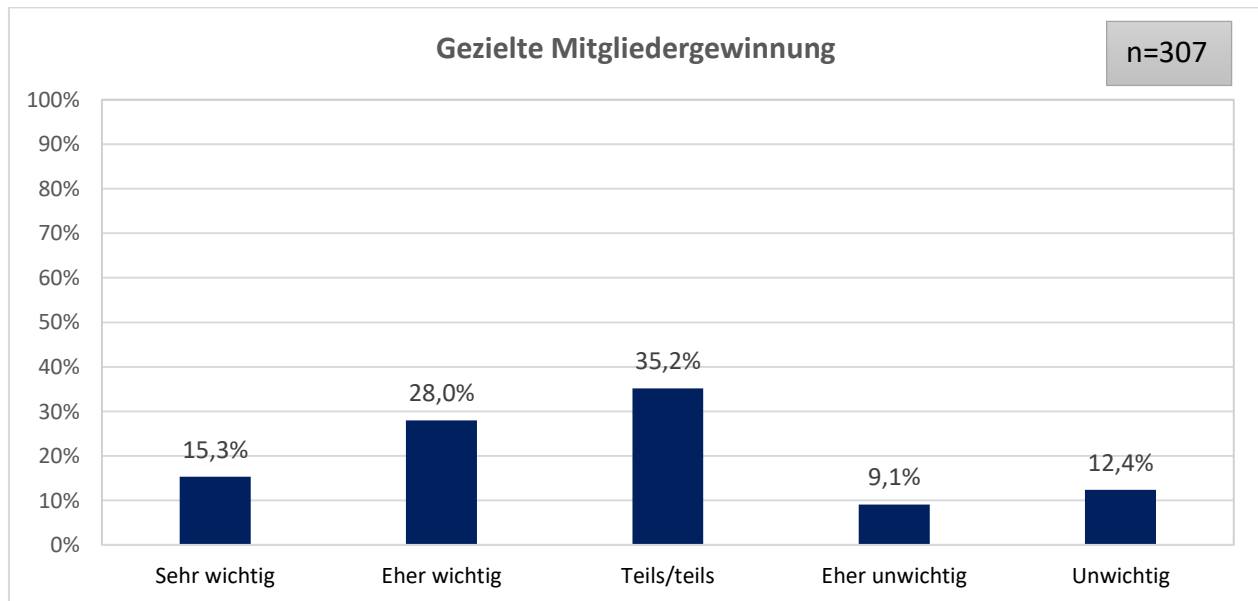
5.1.2 Weiterbildung von Mitarbeitenden



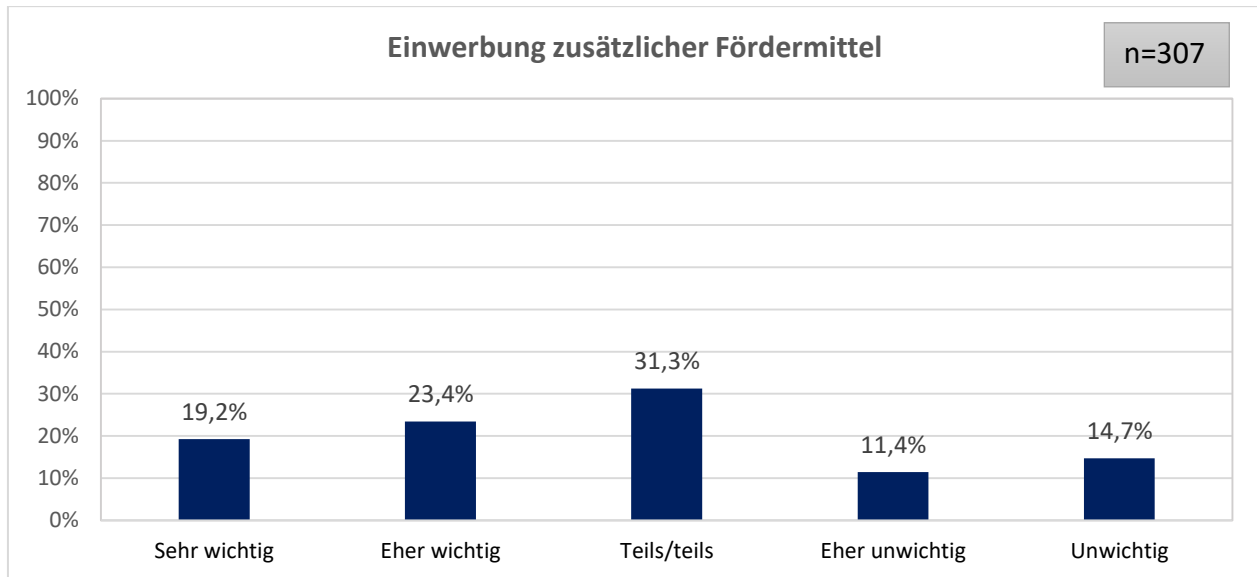
5.1.3 Kooperation mit anderen Organisationen oder Behörden



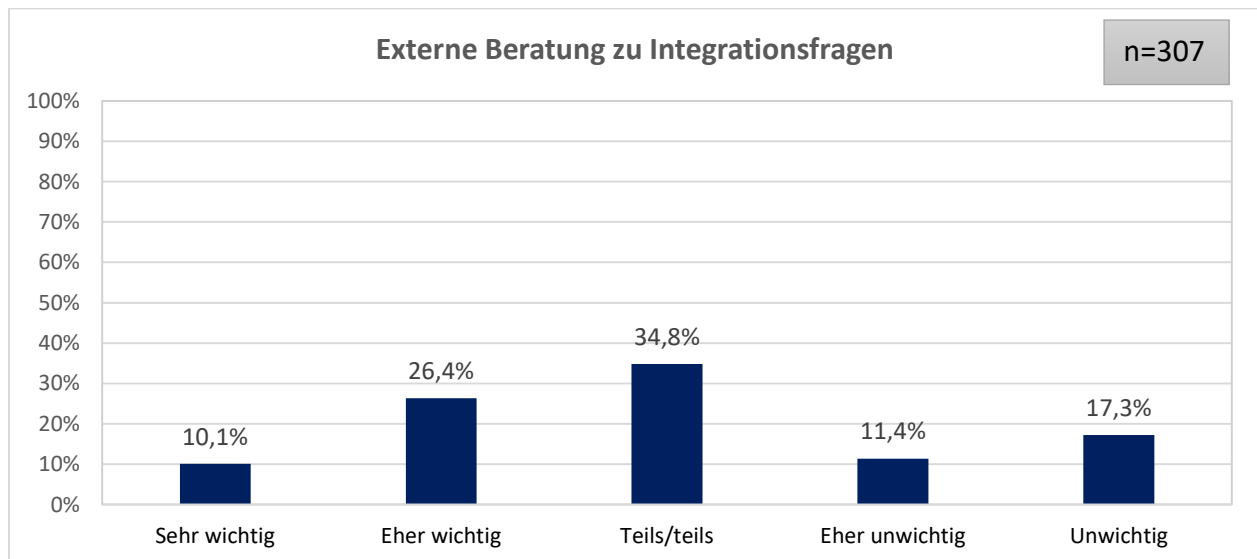
5.1.4 Gezielte Mitgliedergewinnung



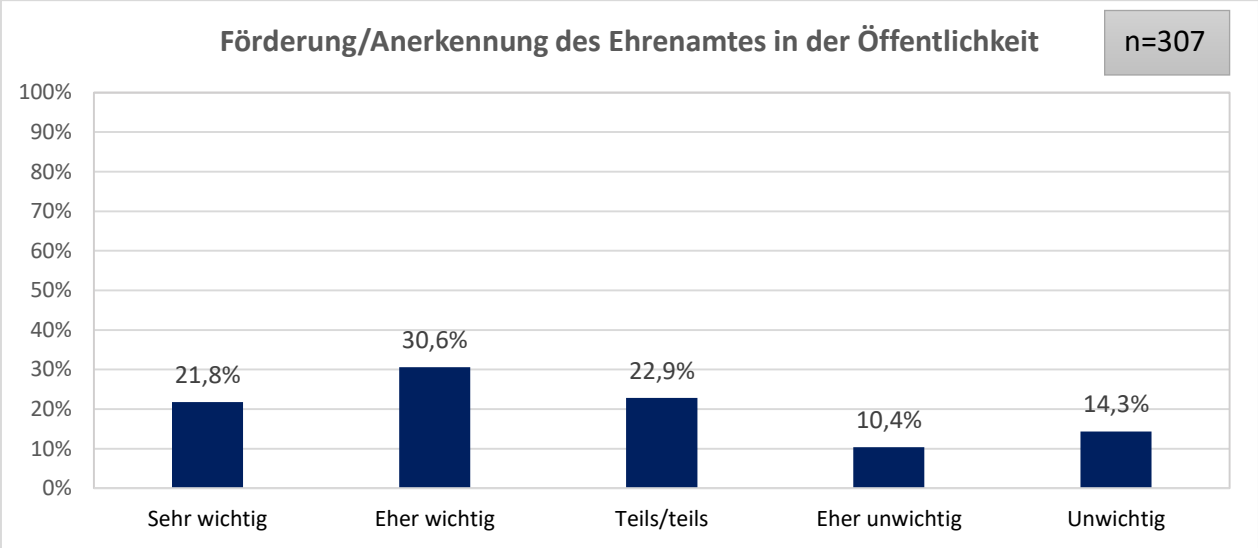
5.1.5 Einwerbung von Fördermitteln

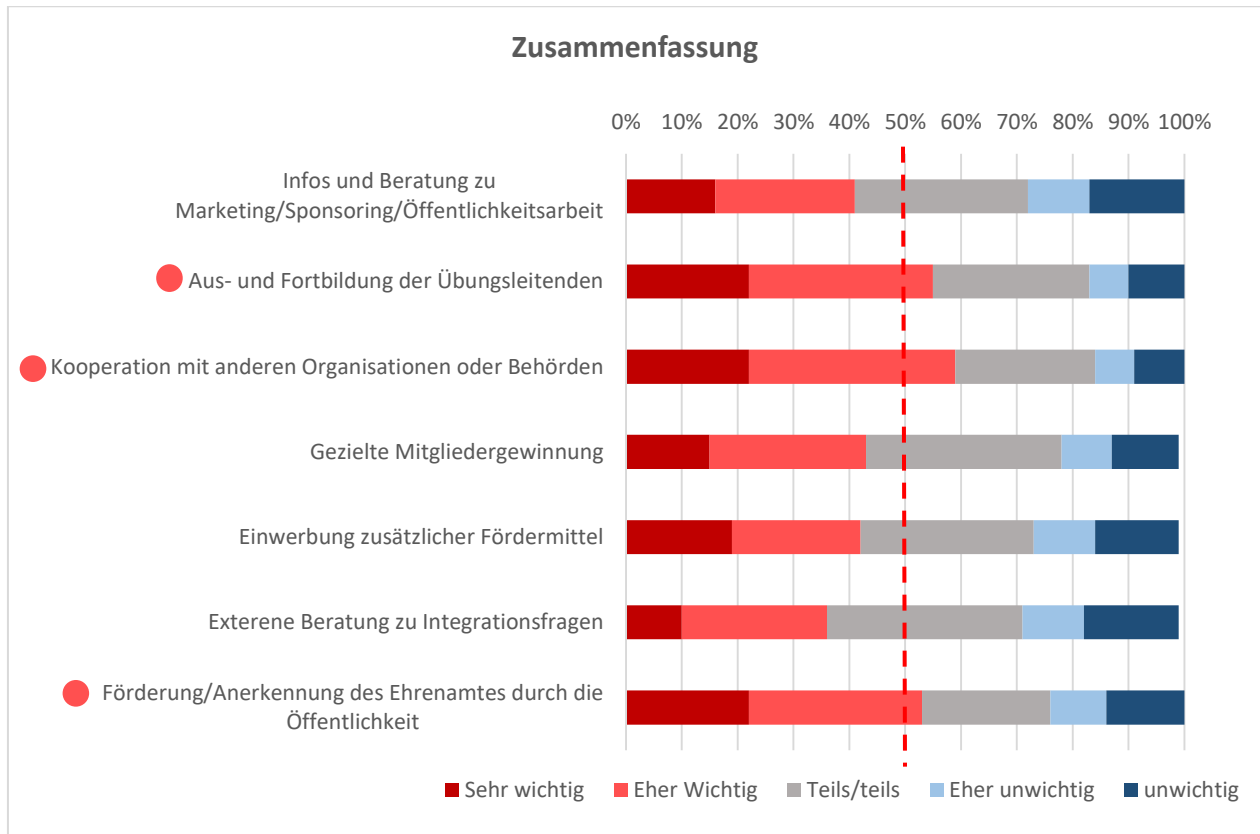


5.1.6 Externe Beratung zu Integrationsfragen



5.1.7 Förderung/Anerkennung des Ehrenamtes in der Öffentlichkeit





Mittelwerte:

	1 Sehr wichtig	2 Eher wichtig	3 Teils/teils	4 Eher unwichtig	5 Unwichtig
Infos/Beratung zu Marketing/Sponsoring/Öffentlichkeitsarbeit					
Aus- und Fortbildung der Übungsleitenden					
Kooperation mit anderen Organisationen oder Behörden					
Gezielte Mitgliedergewinnung					
Einwerbung zusätzlicher Fördermittel					
Externe Beratung zu Integrationsfragen					
Förderung/Anerkennung des Ehrenamtes durch die Öffentlichkeit					

Infos/Beratung zu Marketing/Sponsoring/Öffentlichkeitsarbeit	2,9
Aus- und Fortbildung der Übungsleitenden	2,5
Kooperation mit anderen Organisationen oder Behörden	2,4
Gezielte Mitgliedergewinnung	2,8
Einwerbung zusätzlicher Fördermittel	2,8
Externe Beratung zu Integrationsfragen	3
Förderung/Anerkennung des Ehrenamtes durch die Öffentlichkeit	2,6

Die Teilnehmenden der Umfrage sind im Durchschnitt der Meinung, dass die

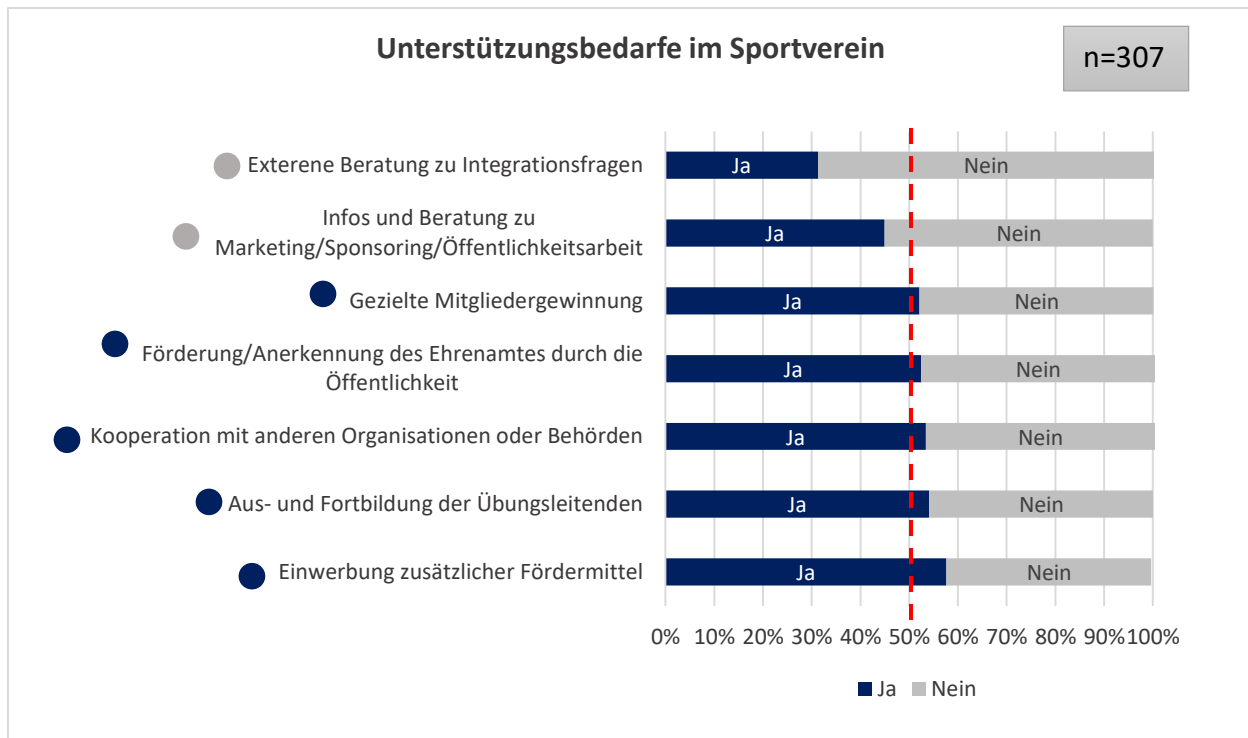
- Aus- und Fortbildung der Übungsleitenden
- Kooperationen mit anderen Organisationen oder Behörden
- Förderung/Anerkennung des Ehrenamtes durch die Öffentlichkeit

eher wichtige Aktivitäten für die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund von Sportvereinen sind. Folgende Aktivitäten werden nur als teilweise wichtig für die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund von Sportvereinen gesehen:

- Infos/Beratung zu Marketing/Sponsoring/Öffentlichkeitsarbeit
- Gezielte Mitgliedergewinnung
- Einwerbung zusätzlicher Fördermittel
- Externe Beratung zu Integrationsfragen

Keine der möglichen Maßnahmen wird im Durchschnitt als eher unwichtig eingestuft.

5.2 Unterstützungsbedarfe im Sportverein



Etwas mehr als die Hälfte der Vereine äußert einen Bedarf hinsichtlich der **Einwerbung zusätzlicher Fördermittel (58%)**, der **Aus- und Fortbildung der Übungsleitenden (54%)**, der **Kooperation mit anderen Organisationen (53%)**, der **Förderung und Anerkennung des Ehrenamtes durch die Öffentlichkeit (52%)** sowie der **gezielten Mitgliedergewinnung (52%)**. Weniger als die Hälfte der Vereine sieht einen Bedarf in der Beratung zu Marketing, Sponsoring und Öffentlichkeitsarbeit (45%) und nicht ganz ein Drittel wünscht sich **externe Beratung zu Integrationsfragen (31 %)**.

6 Korrelationen

6.1 Aktivitäten – Erfolge

Erfolge	n	Erfolglos	Mitglieder- gewinnung	Neugewinnung von Vorstands- mitgliedern	Neugewinnung von Migrant*innen auf Ausführungs- ebene	Schaffung eines offenen und toleranten Vereinsklimas	Positive Wahrnehmung unseres Vereins in der Öffentlichkeit
Aktivitäten							
Aktivitäten im Rahmen von „Integration durch Sport“	72	8%	64%	3%	17%	67%	42%
Schriftliche Verankerung des Themas Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im Leitbild/in der Vereinssatzung	23	36%	50%	0%	7%	50%	21%
Benennung eines* einer Integrationsbeauftragten	37	0%	92%	0%	46%	85%	62%
Ausbildung von Menschen mit Migrationshintergrund für die Vorstandsebene	5	0%	50%	50%	0%	100%	50%
Ausbildung von Menschen mit Migrationshintergrund auf der Ausführungsebene	38	0%	84%	8%	50%	100%	67%
Gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund zur Mitgliedergewinnung	102	13%	71%	2%	16%	60%	39%
Förderung/Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund (z.B. durch die Befreiung vom Mitgliederbeitrag).	97	6%	69%	2%	15%	67%	42%
Beteiligung an speziellen Aktionen für den interkulturellen Austausch (z.B. Teilnahme an Stadtfesten).	95	17%	48%	2%	9%	61%	37%
Angebot von speziellen Trainings (Schnuppertrainings)	126	6%	60%	2%	13%	62%	40%
Teilnahme an Kampagnen (z.B. Anti-Rassismus-Kampagne)	32	25%	35%	0%	5%	50%	40%
Teilnahme an interkulturellen Trainings/Workshops	27	6%	44%	6%	6%	81%	25%
Interkulturelle Öffentlichkeitsarbeit	nicht angegeben						

- Diejenigen Vereine, die **Menschen mit Migrationshintergrund auf der Ausführungsebene und Vorstandsebene** im Verein ausgebildet sowie einen*eine **Integrationsbeauftragte*n benannt** haben, konnten (in Abhängigkeit mit anderen durchgeführten Aktivitäten) **immer einen Erfolg erzielen**. Diese Maßnahmen korrelieren jeweils zu 100, 100 und 80 Prozent mit einem offenen und toleranten Vereinsklima.
- Die schriftliche Verankerung des Themas Integration im Leitbild des Vereins alleine reicht nicht aus, um Erfolge im Verein zu erzielen (36% erfolglos).
- Für die Neugewinnung von Migrant*innen als Mitglieder ist vor allem die gezielte Ansprache sowie deren Förderung von Bedeutung.

7 Interpretation und Empfehlungen

Im Folgenden werden die relevantesten Ergebnisse für die Zusammenarbeit mit den Sportvereinen hinsichtlich der interkulturellen Öffnung thematisch gebündelt und interpretiert. Die parallel vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen für Beratungs- und Trainingsaktivitäten bilden die Grundlage für eine „Strategie zur interkulturellen Öffnung“.

	Themenfeld	Handlungsempfehlung
1	Mitgliederstruktur	
	<p>Die Analyse zeigt, dass zwar zumindest in den untersuchten Mannschaften / Trainingsgruppen überraschend viele Personen mit Migrationshintergrund aktiv sind. Der Migrationsanteil in den Mannschaften liegt mit 11% sogar deutlich über dem allgemeinen Anteil in Thüringen (4,7%) (Vgl. § 2.7.5). Allerdings haben mehr als die Hälfte der Mannschaften (57%, vgl. § 2.7.5) kein einziges Mitglied mit Migrationshintergrund. Darüber hinaus ist die Konversion vom einfachen Mitglied hin zu einem auf Funktionsebene engagierten Mitglied deutlich geringer (Anteil nur noch bei 4,5%) und sehr niedrig bei Mitgliedern im Vorstand (1,2%) (vgl. § 2.5 und 2.7.8). Die Existenz einer</p>	Ziel
		Mehr Menschen mit Migrationshintergrund auf der Funktionsebene (Übungsleitende, Schiedsrichter*innen, Ehrenamtliche) und im Vorstand als Vertretende des Sportvereins integrieren.
		Beratung
		<p>Vorteile für den Verein sowie für Menschen mit Migrationshintergrund sollten kommuniziert und verdeutlicht werden.</p> <p>Vorteile für den Verein:⁷</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kulturdifferente Sichtweisen bereichern den Verein und erhöhen seine Handlungsfähigkeit. - Die Erhöhung der Anzahl an Menschen mit Migrationshintergrund auf Funktionsebene und im Vorstand hat eine Flexibilisierung bei der Verteilung der Verantwortung zur Folge und erhöht sowohl die Qualität des Verhältnisses zwischen Vorstand/Ausführungsebene und einfachen Vereinsmitgliedern als auch die Nähe zwischen Verein und Gesellschaft. Mittelfristig führt diese zu mehr Mitgliedern, einer positiveren öffentlichen Wahrnehmung und gesteigerten Sponsoringmöglichkeiten. <p>Vorteile für Menschen mit Migrationshintergrund:⁸</p>

⁷ Vgl. Richard/Miller (2013: 240 ff).

⁸ Siehe dazu: Simonson/Vogel/Tesch-Römer (2015).

	<p>„gläsernen Decke“ / unsichtbaren Barriere / subtiler Schließungsmechanismen (Nagel 2003:410), welche die Partizipation abbremst, ist zu vermuten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Soziale Vernetzung - Pragmatische Nutzung von Netzwerken z.B. bei der Orientierung im Institutionensystem - Ggf. Aufwandsentschädigung für Trainer*innen - Anerkennung im Verein und im Umfeld - Möglichkeiten zur Einflussnahme auf Vereinsentscheidungen - Kompetenzsteigerung
		<p style="text-align: center;">Training</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stereotypenabbau: Die Studie liefert keinen Hinweis darauf, dass Migrant*innen sich weniger am Vereinssport beteiligen als Menschen ohne Migrationshintergrund (vgl. § 2.7.5). Die Analyse lässt aber vermuten, dass manche Sportvereinsvertretende irrtümlich davon ausgehen, dass Migrant*innen weniger Interesse an Vereinssport haben (vgl. § 4.5). - Identifikation von unbewussten Vorannahmen (<i>unconscious bias</i>), welche eventuell als Rechtfertigung für die schwache Konversion von einfachen Mitgliedern hin zur Funktionsebene dienen. - Thema: Sichtbarkeit / Unsichtbarkeit von Migration / Migrationshintergrund im Verein und in der Umgebung. Mögliche Aktivität: In einem Workshop arbeiten Teilnehmende mit und ohne Migrationshintergrund gemeinsam an der Analyse der kulturellen Diversität im Vereinsumfeld sowie an der Ergründung und Erarbeitung von Schritten zur Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund für die Funktionsebene. - Thema: Mehrwert kultureller Diversität im Sportverein als Quelle für Innovation (z.B. Einführung neuer Sportarten) und Kreativität (z.B. Lösungsansätze, Einführung neuer Techniken und Taktiken) auch auf der Funktionsebene.⁹

⁹ Vgl. Richard/Miller (2013: 240 ff). In der Presse gibt es außerdem aktuell zahlreiche Belege der Innovation in der Sportlandschaft. Beredtes Beispiel ist die wachsende Anzahl an Cricket-Teams in Deutschland, die von jungen Afghanen und Pakistanis vorangetrieben wird (Vgl. z.B. Jaedicke 2017).

2	Organisation	
2.1	<p>Wandel der Organisationskultur</p> <p>Ein generelles Umdenken in Hinblick auf die integrative Funktion der Sportvereine konnte nicht beobachtet werden. Das Thema Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ist noch nicht als solches in Thüringer Sportvereinen etabliert: 36% der teilnehmenden Vereine weisen dem eine wesentliche Rolle zu (vgl. § 3.1). Dagegen geben 41,6% der Vereine an, sich nicht mit dem Thema zu befassen (vgl. § 3.2). Dies kann in gewissem Maße mit der Tatsache in Verbindung stehen, dass 31% der Vereine sich für ohnehin offen halten, und somit keine Notwendigkeit sehen, sich mit Integrationsfragen zu befassen. (vgl. § 4.6)</p>	<p>Ziel</p> <p>Bewusstsein bei den Sportvereinen für deren gesellschaftliche Verantwortung und Vorbildfunktion auch in Hinblick auf Integrationsprozesse sowie auf Fragen der Interkulturellen Zusammenarbeit schaffen.</p> <p>Beratung</p> <p>Drei Argumente verdienen besondere Aufmerksamkeit bei der Beratung zu diesem Themenfeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durch die Übernahme einer Mitverantwortung für Integrationsprozesse werden Sportvereine zu zentralen Akteuren des Zusammenhalts der Gesellschaft. Dies hat wiederum eine positive Auswirkung auf deren Image. (vgl. § 3.2: Nur 3,6% der Sportvereine sehen Integrationsarbeit als Chance, das eigene Image zu verbessern). - Integration sollte aus einer strategischen Perspektive seitens des Vereins betrachtet werden: Es hat nämlich einen spezifischen Nutzen für die Entwicklung der Organisation selbst. Das haben auch Unternehmen erkannt, die <i>Diversity Management</i> strategisch implementieren, um u.a. Talent und Innovation zu sichern und eine produktive Arbeitsatmosphäre zu unterstützen.¹⁰ Im Fall der Sportvereine kommt die Notwendigkeit hinzu, den Generationswechsel zu sichern und in manchen Vereinen dem Mitgliederschwund entgegenzuwirken. - Ist ein Verein tatsächlich ohnehin offen, stellt dies sicherlich eine gute Voraussetzung dar, reicht aber nicht zwangsläufig, um Zugangsbarrieren abzubauen und das Vorkommen impliziter oder

¹⁰ Für einen vertieften Einblick in das breite Thema des *Diversity Training* vgl. Clements / Jones (2008). Über die Anwendbarkeit des Diversity-Ansatzes im Non-Profit-Sektor siehe Schenks (2008) Ausführungen: „Bei NGOs mit nicht ideologiegebundenen, universellen, global bedeutsamen und merkmalsunabhängigen Zielstellungen steht [...] einer Anwendung des Diversity-Ansatzes nichts entgegen. Im Gegenteil: Der reflektierte und proaktive Umgang mit Vielfalt ist hier für Reichweite und Erfolg entscheidend. Das gilt sowohl für die Organisation selbst (mit Blick auf Mitgliedererwerb, Attraktivität für SpenderInnen und sonstige GeldgeberInnen), als auch für die Art und Weise der Kommunikation der Ziele (Lobbyarbeit, mediale Präsentation der Organisation und ihres aktuellen Anliegens) und schließlich für die Arbeit mit Menschen im Wirkungsbereich, die von der jeweiligen Aktion oder Kampagne in besonderer Weise betroffen sind“. (Schenk 2008: o.S.)

		<p>unbewusster Diskriminierung zu vermeiden. Diese Art der Diskriminierung ist schwierig zu beobachten, da sie zur Alltagspraxis bzw. zum Alltagsdiskurs gehört und allgemeine Akzeptanz erhält. Jedenfalls ist die Existenz der oben genannten „gläsernen Decke“ (subtile Schließungsmechanismen) ein indirektes Zeichen, dass sie eventuell stattfindet.</p>
		<p>Training</p>
		<p>Trainingsmaßnahmen diesbezüglich könnten sich auf zwei Aspekte konzentrieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse und Diskussion von „Best-Practice-Beispielen“, in denen die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Verein einen zusätzlichen Nutzen aufweist¹¹ - Reflexion und Umgang mit impliziter Diskriminierung und unbewussten Vorannahmen (Unconscious Bias)
<p>2.2</p>	<p>Bewusstseinsentwicklung</p> <p>Die Analyse lässt ein wenig entwickeltes Bewusstsein über die Aufgaben der Sportvereine in der Integrationsarbeit, sowie eine tendenziell schwammige Vorstellung der Bedeutung, der Bedingungen und der Komplexität einer erfolgreichen interkulturellen Öffnung von Sportvereinen erkennen. So lässt sich interpretieren, dass für die meisten Vereine, die bisher keine Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung durchgeführt haben (51,5%</p>	<p>Ziel</p> <p>Ein klares, detailliertes und scharf konturiertes Verständnis der Bedeutung, Bedingungen und Aufgaben einer erfolgreichen interkulturellen Öffnung in den Thüringer Sportvereinen zu etablieren.</p> <p>Beratung</p> <p>Zwei Aspekte sind in diesem Kontext wichtig:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es ist zu vermuten, dass in einer mehr oder minder bedeutenden Anzahl von Sportvereinen die Komplexität der sozialen Arbeit zur Integration nicht deutlich wahrgenommen wird. Dementsprechend könnte ein Beratungs- und Trainingsangebot als unnötig eingestuft und deswegen vernachlässigt werden. Vor diesem Hintergrund erscheint es ratsam, eine gezielte Strategie jenseits der rein informatorischen Aufgaben (z.B. Flyer

¹¹ Nur als Beispiel sei dieses Video der Sportjugend Hessen „Integration durch Sport“ genannt: <https://www.youtube.com/watch?v=qS1liqkEx7c>.

	<p>vgl. § 4.1), dies darauf zurückführen ist, dass sie a) das Ziel „Integration“ nicht verfolgen (11,5%), b) sich noch keine Gedanken darüber gemacht haben (15,4%) oder c) sie auch ohne solche Aktivitäten offen für Migration sind (59%) (vgl. § 4.6, gesamt Prozent: 85,9%)</p>	<p>oder Webseite) zu entwickeln, um das Bewusstsein für interkulturelle Öffnung zu wecken.</p> <p>Netzwerkarbeit und didaktische Kommunikationskonzepte (z.B. mittels unterhaltsamer, didaktisch aufbereiteter Kurzvideos – sog. Educasts) sind mögliche Maßnahmen in dieser Richtung.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erneut ist hier zu bemerken, dass die Grundannahme seitens eines Vereins, dass er ohnehin offen für jede Art der Diversität ist, ein Hindernis für die erfolgreiche interkulturelle Öffnung darstellt. Den Vereinen sollte mittels Beratung deutlich gemacht werden, dass hinter dieser durchaus positiven Haltung sich meistens Situationen von ungleichen Machtverhältnissen und von Hilflosigkeit verbergen.
		<p>Training</p>
		<p>Entsprechend den in der Beratung angeführten Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thema: Reflexion zur Generierung von Verständnis für das Konzept der interkulturellen Öffnung. - Antidiskriminierungstraining (insbesondere für Mitglieder der Ausführungs- und Vorstandsebene).
<p>2.3</p>	<p>Gestaltung einer Strategie zur interkulturellen Öffnung</p> <p>Aus der Analyse der implementierten Aktivitäten (vgl. § 4.1) geht ein Mangel hinsichtlich der personenbezogenen und strukturellen interkulturellen Öffnung der Sportvereine hervor. So hat beispielsweise nur 1% der Befragten Vereine Menschen mit Migrationshintergrund eine Ausbildung für die Vorstandsebene angeboten</p>	<p>Ziel</p>
		<p>Förderung und Gestaltung von Vielfalt auf allen Ebenen und in allen Sparten (personenbezogen) sowie Institutionalisierung interkultureller Öffnung (strukturbezogen)</p>
		<p>Beratung</p>
		<ul style="list-style-type: none"> - Der Erfolg der Integration geht mit einem Augenhöhe-Prinzip einher; deswegen haben Maßnahmen, Räume und Prozesse, welche die Partizipation ermöglichen, höchste Priorität (so z.B. die genannte Ausbildung von Personen mit Migrationshintergrund für die Ausführungsebene und

	<p>(personenbezogene Öffnung), während lediglich 4,9% eine Person als Integrationsbeauftragte ernannt hat (strukturelle Öffnung).</p>	<p>den Vorstand).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interkulturelle Öffnung muss als strategisches Prinzip verstanden werden, welches nur über die Institutionalisierung und konkrete Anwendung in Maßnahmen erfolgreich sein kann. Zu dieser Institutionalisierung gehören: <ul style="list-style-type: none"> • die schriftliche Verankerung in der Vereinssatzung • die Erstellung eines Leitbildes zur Integration • die Erfassung bestehender Diversität im Verein¹² • die Ernennung und Ausstattung eines*einer Integrationsbeauftragten • die Öffentlichkeitsarbeit kultursensibel zu gestalten und Interkulturalität / Integration als Thema in die Öffentlichkeitsarbeit einzubinden
		<p>Training</p>
		<p>Im Einklang mit dem genannten Augenhöhen-Prinzip und in Hinblick darauf, Partizipation zu stärken, ist Empowerment-Training für Personen mit Migrationshintergrund denkbar.¹³</p>
<p>3</p>	<p>Kommunikation und Kooperation</p>	
	<p>Ein kleiner aber noch bedeutsamer Anteil von 18,3% der Vereine, die Integrationsaktivitäten durchgeführt haben, gibt an, keine Erfolge erreicht zu</p>	<p>Ziel</p> <p>Netzwerkbildung, verstärkte Zusammenarbeit und Erfahrungsaustausch mit lokalen Akteuren und Organisationen vor Ort als Teil einer Strategie für interkulturelle Öffnung ermöglichen.</p>

¹² Vgl. § 2.7.6: 16,7% der Befragten konnten nicht angeben, ob die Anzahl der Menschen mit Migrationshintergrund in der gewählten Mannschaft repräsentativ für den Gesamtverein ist. Die statistische Erfassung der Mitglieder mit Migrationshintergrund kann allerdings schwierig umzusetzen sein, gegen gesetzliche Regelungen verstoßen oder eventuell auch kulturesenzialistisch, d.h. in Schubladen denkend wirken. Andere Formen der Erfassung von Diversität sind jedenfalls denkbar, z.B. die Registrierung von Muttersprachen und Mehrsprachigkeit in der Organisation.

¹³ Für einen vertiefenden Einblick in das Thema Empowerment kann Herriger (2014) nachgeschlagen werden. Außerdem befinden sich Materialien desselben Autors auf der Homepage der socialnet GmbH: <http://www.empowerment.de/materialien.html>.

<p>haben (vgl. § 4.2). Aus der Korrelation zwischen durchgeführten Maßnahmen und erzieltm Erfolg (vgl. § 6.1) geht hervor, dass gewisse Bedingungen die Chance zur erfolgreichen Durchführung erhöhen. Diese sind die Ausbildung von Menschen mit Migrationshintergrund für die Ausführungs- und Vorstandsebenen sowie die Einrichtung einer Position als Integrationsbeauftragte*r. Die beschriebenen Umstände lassen die Vermutung zu, dass ein noch ungenutztes Potenzial in Bezug auf Erfahrungsaustausch und gegenseitiges Lernen zwischen den Sportvereinen besteht.</p> <p>Außerhalb vom Sportbetrieb ist ebenfalls Potential zu erkennen, denn 46,6% der an der Studie beteiligten Vereine arbeiten mit keinen anderen Organisationen bei Integrationsaktivitäten zusammen. Bei den bestehenden Kooperationen ist die Zusammenarbeit mit Sportdachorganisationen sehr häufig; hingegen sind lokale Akteure deutlich unterrepräsentiert (Andere Sportvereine und Migrant*innenorganisationen mit jeweils 9,4% und 8,8% Anteilen; vgl. § 4.7).</p>	<p>Beratung</p> <p>Folgende Aspekte sind in der Beratung zu vermitteln:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durch eine Sensibilisierung der Vereine sowie eine Etablierung von Erfahrungsaustauschformen mit anderen Sportvereinen im selben Umfeld wird die Erfolgsquote der interkulturellen Öffnungspraxis in der Region gesteigert. - Mit anderen lokalen Sportvereinen ist die Kooperation außerdem sehr wertvoll um Ressourcen (z.B. Sportplätze, Übungsleitende, Turnierorganisation) effizient zu teilen. - Die Zusammenarbeit mit Migrant*innenselbstorganisationen wird gegenseitiges Verständnis für Bedürfnisse und Sichtweisen mit sich bringen und damit Neumitglieder mit Migrationshintergrund für den Verein interessieren. - Partnerschaften mit lokalen Schulen und Unternehmen in Hinblick auf Integrationsarbeit generieren Synergien (im Bereich der personellen sowie der finanziellen Ressourcen) und verstärken die soziale Einbindung des Vereins in sein Umfeld. <p>Training</p> <p>Zwei Themen sind in einem Trainingskontext zielführend:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In kleinen Gruppen (z.B. Ausführungs- und Vorstandsebene): Reflexion und Evaluation der bereits durchgeführten Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung. - Mit einer breiteren Teilnahme, zu der jedes Vereinsmitglied eingeladen ist, beizutragen: Eine an den Zielen und Begleitumständen des Sportvereins angepasste Ideenentwicklung für Integrationsaktivitäten, Kooperationen und Partnerschaften.
--	---

4	Unterstützung	
4.1	<p>Akzeptanz von „externer Beratung“ und „interkulturellen Trainings“.</p> <p>Aus der Analyse der wahrgenommenen Bedarfe wird ersichtlich, dass gegenüber externer Beratung zu Integrationsfragen sowie zu Marketing, Sponsoring und Öffentlichkeitsarbeit eine vergleichsweise skeptische Haltung herrscht (vgl. § 5.1.6 und 5.2). Obwohl die Mehrzahl der Vereine Mittel akquirieren, Mitglieder gewinnen, Mitglieder weiterbilden und Kooperationen eingehen möchte, wird die dazu notwendige Beratung in geringerem Maße gefragt. Dieses Paradox lässt sich mit Bezug auf eine negative Besetzung des Konzepts Beratung bzw. externe Beratung interpretieren.</p> <p>Angesichts dessen, dass nur in 6,7% der Vereine bisher interkulturelles Training angeboten worden ist (§ 4.1), liegt die Vermutung nahe, dass dieser Form der interkulturellen Kompetenzsteigerung in Sportvereinen noch kein Nutzenpotenzial anerkannt wird.</p>	<p>Ziel</p> <p>Bewusstsein für die Vorteile und für das Potenzial externer Beratung und interkultureller Trainings sowie für deren Notwendigkeit für eine erfolgreiche interkulturelle Arbeit schaffen.</p> <p>Beratung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung einer Strategie zur positiven Bewertung von Beratungs- und Trainingsleistungen mit interaktiven Kommunikationsformen, um in Dialog zu treten. Die bloße Bekanntmachung des Beratungs- und Trainingsangebots reicht vermutlich nicht aus. - Das Label „Beratung“ bzw. „externe Beratung“ wird möglicherweise als Eingriff in die Autonomie des Vereins verstanden. Eine andere Bezeichnung als „Beratung“ für diese Leistung (z.B. Empowerment, Befähigung, Unterstützung, Vernetzung, Entwicklung) kann etabliert werden.

4.2	Beratungsbedarf Aus Vereinssicht (vgl. § 5.2) besteht verstärkt Unterstützungsbedarf in der Einwerbung von Fördermitteln, in der Aus- und Fortbildung der Übungsleitende, in der Kooperation mit anderen Organisationen oder Behörden sowie in der Förderung/Anerkennung des Ehrenamtes durch die Öffentlichkeit.	Ziel
		Eine nicht standardmäßige, sondern den Bedingungen, Umständen und besonderen Eigenschaften der Vereine angepasste Beratung für die Entwicklung einer Strategie zur interkulturellen Öffnung anzubieten.
		Beratung
		Arbeitsmaterialien und Beratungsinhalte in den folgenden Bereichen sollen entwickelt werden: <ul style="list-style-type: none"> - Spezifischer Beratungsinhalt zu den Kooperationsmöglichkeiten und Vorgehensweisen für die oben genannten Netzwerke (andere Sportvereine, Migrant*innenselbstorganisationen, Schulen, Unternehmen) - Spezifischer Beratungsinhalt zur Förderung/Anerkennung des Ehrenamtes durch die Öffentlichkeit - Spezifischer Beratungsinhalt zur Fördermitteleinwerbung.
		Training
	Trainingskonzept zum kultursensiblen Handeln im Sportbetrieb spezifisch für die Tätigkeiten der Übungsleitenden entwickeln.	

Schließlich lässt sich sagen, dass die im Zuge der Untersuchung und der Analyse herauskristallisierten Ziele die allgemein formulierten Ziele des Projekts SPIEL-MIT!¹⁴ bestätigen, konkretisieren und kontextualisieren, so wie es im Folgenden dargestellt wird.

Projektziele	Ziele als Ergebnis der Status-Quo-Analyse
1. Steigerung der interkulturellen Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> – Ziel 2.3: Förderung und Gestaltung von Vielfalt auf allen Ebenen und in allen Sparten (personenbezogen) sowie Institutionalisierung interkultureller Öffnung (strukturbezogen)
2. Implementierung einer Strategie zur interkulturellen Öffnung	<ul style="list-style-type: none"> – Ziel 2.2.: Ein klares, detailliertes und scharf konturiertes Verständnis der Bedeutung und der Bedingungen einer erfolgreichen interkulturellen Öffnung in den Thüringer Sportvereinen sowie derer Aufgaben diesbezüglich zu etablieren – Ziel 2.3: Förderung und Gestaltung von Vielfalt auf allen Ebenen und in allen Sparten (personenbezogen) sowie Institutionalisierung interkultureller Öffnung (strukturbezogen) – Ziel 3: Netzwerkbildung, verstärkte Zusammenarbeit und Erfahrungsaustausch mit lokalen Akteuren und Organisationen vor Ort als Teil einer Strategie für interkulturelle Öffnung ermöglichen.
3. Klima der Offenheit in den Vereinen schaffen	<ul style="list-style-type: none"> – Ziel 1: Mehr Menschen mit Migrationshintergrund auf der Funktionsebene (Übungsleitende, Schiedsrichter*innen, Ehrenamtliche) und im Vorstand als Vertretende des Sportvereins integrieren.
4. Ansprechpartner in der Umsetzung integrativer Maßnahmen stellen	<ul style="list-style-type: none"> – Ziel 2.3: Förderung und Gestaltung von Vielfalt auf allen Ebenen und in allen Sparten (personenbezogen) sowie Institutionalisierung interkultureller Öffnung (strukturbezogen) – Ziel 4: Bewusstsein für die Vorteile und für das Potenzial externer Beratung und interkulturellen Trainings sowie für deren Notwendigkeit für eine erfolgreiche interkulturelle Arbeit schaffen.
5. Interkulturelles Lernen sowie ein hohes interkulturelles Verständnis in Vereinen und Verbänden fördern	<ul style="list-style-type: none"> – Ziel 2.1: Bewusstsein bei den Sportvereinen für deren gesellschaftliche Verantwortung und Vorbildfunktion auch in Hinblick auf Integrationsprozesse sowie auf Fragen der Interkulturellen Zusammenarbeit schaffen. – Ziel 4: Bewusstsein für die Vorteile externer Beratung sowie für deren Notwendigkeit, um eine erfolgreiche

¹⁴ Vgl. Antrag S. 10.

	interkulturelle Arbeit schaffen
6. Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund zu Sportangeboten abbauen	– Ziel 1: Mehr Menschen mit Migrationshintergrund auf der Funktionsebene (Übungsleitende, Schiedsrichter*innen, Ehrenamtliche) und im Vorstand als Vertretende des Sportvereins integrieren

Quellenverzeichnis

- Baur, Jürgen / Braun, Sebastian (2003): „Freiwillige Vereinigungen und das Problem des gesellschaftlichen Zusammenhalts: Zur Einführung“, in: Baur, Jürgen / Braun, Sebastian (Hrsg.) (2003): *Integrationsleistungen von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen*. Aachen, Meyer & Meyer. S. 11-33.
- Baur, Jürgen (2006): „Kulturtechniken spielend erlernen. Über die Integrationspotenziale des vereinsorganisierten Sports“, in: *Treffpunkt – Magazin für Migration und Integration*, 16 (3). S. 3–8.
- Boos-Nünning, Ursula / Karakaşoğlu, Yasemin (2003): „Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund und Sport“, in: Schmidt, Werner (Hrsg.) (2003): *Erster Deutscher Kinder- und Jugendbericht*. Schorndorf, Hofmann. S. 319-338.
- Boos-Nünning, Ursula / Karakaşoğlu, Yasemin (2004): „Viele Welten Leben. Eine Untersuchung zu Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund“, In: *Jugend, Beruf, Gesellschaft. Zeitschrift für Jugendsozialarbeit. Themenheft: Migration und Integration*, Heft 3. S.142-148.
- Burmann, Ulrike / Mutz, Michael / Thiele, Jörg / Zender, Ursula (2014): „Sportvereinsbezogene Sozialisation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund“. *BISp-Jahrbuch, Forschungsförderung 2012/13*, S. 165-170.
- Burmann, Ulrike / Mutz, Michael / Zender, Ursula (Hrsg.) (2015): *Jugend, Migration und Sport: kulturelle Unterschiede und die Sozialisation zum Vereinssport*. Wiesbaden, Springer.
- Clements, Phil / Jones, John (2008): *The Diversity Training Handbook. A Practical Guide To Understanding & Changing Attitudes*, 3. Auflage, London, Kogan.

Daumann, Frank / Esipovich, Lev / Römmelt, Benedikt / Heinze, Robin (2015): „Wie sportlich aktiv sind Migranten in Deutschland? Ergebnisse einer Sonderauswertung zur regelmäßigen Sportaktivität von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in deutschen Großstädten“, in: *Jenaer Sportmanagement Survey*, 5, [online] <http://www.spowi.uni-jena.de/iswmedia/Bereiche/Sportoekonomie_Gesundheitsokonomie/Forschung/Jenaer_Sportmanagement_Survey/Daumann_Esipovich_Roemmelt_Heinze%282015%29_Sportliche_Aktivitaet_von_Migranten_Jenaer_Sportmanagement_Survey.pdf>, (Abruf: 24.08.2017).

Heckmann, Friedrich (1985): „Sport und die gesellschaftliche Integration von Minderheiten“, in: Bammel, Harald / Becker, Hartmut (Hrsg.) (1985): *Sport und ausländische Mitbürger*. Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 21-33.

Herriger, Norbert (2014): *Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung*, 5. Aufl., Stuttgart, Kohlhammer.

Hofmann, Jürgen / Güneş, Turan / Altenberger, Helmut (2012): „Einführung in den Tagungsband «Sport und soziale Integration: Chancen, Probleme und Perspektiven für Städte und Kommunen»“, in: Hofmann, Jürgen / Güneş, Turan / Altenberger, Helmut Harald Woerlein (Hrsg.) (2012): *Sport und soziale Integration: Chancen, Probleme und Perspektiven für Städte und Kommunen. Tagungsband der gleichnamigen Tagung am 28. und 29. Juni 2011 in Augsburg*. Sportwissenschaft und Sportpraxis, Band 161. Hamburg, Feldhaus, Ed. Czwalina. S. 7-11.

Jaedicke, Thomas (2017): „Die Heimat ist weg, der Sport bleibt. Flüchtlinge und Cricket“, in: *Deutschlandfunk Kultur*, 19.03.2017, [online] <http://www.deutschlandfunkkultur.de/fluechtlinge-und-cricket-die-heimat-ist-weg-der-sport-bleibt.966.de.html?dram:article_id=381236>, (Abruf: 22.08.2017).

Kleindienst-Cachay, Christa / Cachay, Klaus / Bahlke, Steffen (2012): *Inklusion und Integration: eine empirische Studie zur Integration von Migrantinnen und Migranten im organisierten Sport*. Schorndorf, Hofmann.

Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister (IntMK) (2015): Integrationsmonitoring der Länder. A1 Bevölkerung nach Migrationsstatus, Geschlecht und Altersgruppe. [Online] <<http://www.integrationsmonitoring-laender.de/indikatoren/a1>> (Abruf: 06.06.2017).

Landessportbund Thüringen e.V. (2017): „Bestandserhebung 2017“. [online] <http://cms.thueringen-sport.de/cms/upload/downloads/Wir_ueber_uns/Landessportbund/Mitgliederbestandserhebung_2017.pdf> (Abruf: 06.06.2017).

Mutz, Michael (2012): *Sport als Sprungbrett in die Gesellschaft? Sportengagements von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihre Wirkung*. Weinheim, Juventa.

Mutz, Michael (2015): „Sprachliche Assimilation als Voraussetzung für die soziale Partizipation in Sportvereinen“, in: Burrmann, Ulrike / Mutz, Michael / Zender, Ursula (Hrsg.) (2015): *Jugend, Migration und Sport: kulturelle Unterschiede und die Sozialisation zum Vereinssport*. Wiesbaden: Springer. S. 149-166.

Mutz, Michael / Burrmann, Ulrike (2011): „Sportliches Engagement jugendlicher Migranten in Schule und Verein: Eine Re-Analyse der PISA- und der SPRINT-Studie“, in: Braun, Sebastian / Nobis, Tina (Hrsg.) (2011): *Migration, Integration und Sport*. Wiesbaden, Springer, S. 99-124.

Mutz, Michael / Burrmann, Ulrike (2015): „Zur Beteiligung junger Migrantinnen und Migranten am Vereinssport“, in: Burrmann, Ulrike / Mutz, Michael / Zender, Ursula (Hrsg.) (2015): *Jugend, Migration und Sport: kulturelle Unterschiede und die Sozialisation zum Vereinssport*. Wiesbaden, Springer. S. 69-90.

Nagel, Michael (2003): „Die soziale Zusammensetzung der Sportvereinsmitglieder“, in: Baur, Jürgen / Braun, Sebastian (Hrsg.) (2003): *Integrationsleistung von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen*. Aachen, Meyer, S. 409-448.

Richard, Orlando / Miller, Carliss (2013): „Considering Diversity as a Source of Competitive Advantage in Organizations“, in: Roberson, Quinetta (Hrsg.) (2013): *The Oxford Handbook of Diversity and Work*, Oxford, Oxford University Press, S. 239-250.

Schenk, Christian (2008): Diversity als Thema für NGOs, in: Heimatkunde. Migrationspolitisches Portal, Heinrich-Böll-Stiftung, [online] <<https://heimatkunde.boell.de/2008/07/01/diversity-als-thema-fuer-ngos>>, (Abruf 22.08.2017).

Schröder, Hubertus (2007): *Interkulturelle Öffnung und Diversity Management: Konturen einer neuen Diversitätspolitik in der Sozialen Arbeit*. Wiesbaden, Springer.

Simonson, Julia / Vogel, Claudia / Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2015): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*, Wiesbaden, Springer.

Sportjugend Hessen „Integration durch Sport“ (Video). [online] <<https://www.youtube.com/watch?v=qS1liqkEx7c>> (Abruf: 06.06.2017).

Thiel, Ansgar / Meier, Heiko (2004): „Überleben durch Abwehr: Zur Lernfähigkeit des Sportvereins“, in: *Sport und Gesellschaft*, Jg. 1, Heft 2, Lucius & Lucius Verlag Stuttgart, S. 103-124.