



Universität Stuttgart



UNIVERSITÄT
BIELEFELD



FH Bielefeld
University of
Applied Sciences

Abschlussbericht zum Verbundprojekt

Migration und organisationaler Wandel in Sportvereinen (MoWiS)

Analyse, Entwicklung, Implementation und Evaluation von Programmen zur interkulturellen Öffnung

Maßnahme „Migration und gesellschaftlicher Wandel“ im Rahmen des Forschungsrahmenprogramms „Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften“

Themenfeld II: „Diversität und institutioneller Wandel durch Zuwanderung“

Projektleitung und Herausgeber/innen:

Prof. Dr. Carmen Borggrefe (Universität Stuttgart)

Prof. Dr. Klaus Cachay (Universität Bielefeld)

Prof. Dr. Christa Kleindienst-Cachay (Universität Bielefeld)

Prof. Dr. Thomas Altenhöner (Fachhochschule Bielefeld)

Stuttgart und Bielefeld im Juli 2021

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Inhaltsverzeichnis

TEIL A: Einführung und Problemstellung

Carmen Borggrefe, Klaus Cachay, Christa Kleindienst-Cachay und Thomas Altenhöner

Zur Einführung: Migration und organisationaler Wandel in Sportvereinen.....5

Sarah Hoenemann, Klaus Cachay, Carmen Borggrefe, Christa Kleindienst-Cachay und Thomas Altenhöner

Forschungsstand..... 12

Carmen Borggrefe und Klaus Cachay

Methodologische Einordnung und Begriffsbestimmungen.....37

TEIL B: Theoretische Überlegungen

Carmen Borggrefe und Klaus Cachay

Inklusion und Exklusion von Mitgliedern mit Migrationshintergrund in Sportvereinen.....44

Carmen Borggrefe, Klaus Cachay, Tobias Schleifer und Klaus Seiberth

Interkulturelle Öffnung und organisationaler Wandel von Sportvereinen....59

Klaus Cachay und Carmen Borggrefe

Integration in und durch den organisierten Sport 83

TEIL C: Methodische Überlegungen

Carmen Borggrefe und Klaus Cachay

Ein qualitatives Forschungsdesign zur Analyse von Prozessen der Inklusion, Integration und interkulturellen Öffnung in Sportvereinen..... 118

TEIL D: Empirische Ergebnisse

Carmen Borggrefe und Klaus Cachay

Inklusion und Exklusion

Empirische Ergebnisse zur Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund am organisierten Sport..... 130

Carmen Borggrefe, Klaus Cachay, Tobias Schleifer, Klaus Seiberth, Linus Armbruster und Helen Weber

Interkulturelle Öffnung und organisationaler Wandel von Sportvereinen – empirische Ergebnisse 190

Carmen Borggrefe und Klaus Cachay

Sportverbände und interkulturelle Öffnung

Strukturbildung und Koordination der Interorganisationsbeziehungen..... 300

Klaus Cachay, Linus Armbruster, Andreas Hoffmann, Helen Weber und Carmen Borggrefe

Integration in und durch den organisierten Sport – empirische Ergebnisse 391

TEIL E: Entwicklung, Implementation und Evaluation von Programmen zur interkulturellen Öffnung

Sarah Hoenemann, Christa Kleindienst-Cachay, Thomas Alenhöner

Entwicklung und Durchführung einer Schulung zur interkulturellen Öffnung von Sportvereinen 483

Thomas Alenhöner, Sarah Hoenemann und Christa Kleindienst-Cachay

Evaluation der Schulung zur interkulturellen Öffnung von Sportvereinen..... 513

TEIL F: Handlungsempfehlungen

Carmen Borggrefe, Klaus Cachay, Christa Kleindienst-Cachay und Thomas Alenhöner

Handlungsempfehlungen zu Inklusion, Integration und interkultureller Öffnung..... 584

Anhang

Christa Kleindienst-Cachay, Thomas Alenhöner und Sarah Hoenemann

Foliensatz der Schulung zur interkulturellen Öffnung von Sportvereinen .593

TEIL A: Einführung und Problemstellung

Zur Einführung: Migration und organisationaler Wandel in Sportvereinen

Die Bundesrepublik Deutschland ist bereits seit längerer Zeit ein Einwanderungsland. Ablesen lässt sich diese Tatsache am Anteil von Personen mit Migrationshintergrund¹ an der Gesamtbevölkerung, die derzeit bei 24,1 Prozent liegt (Statistisches Bundesamt, 2019, S. 41). Je jünger die Altersgruppe, desto höher ist dieser Anteil: So liegt er in der Gruppe der 20-25-Jährigen bereits bei 29,3 Prozent, bei den 15-20-Jährigen bei 32,1 Prozent, bei den 10-15-Jährigen bei 37,3 Prozent, bei den 5-10-Jährigen bei 39,0 Prozent und bei den Unterfünfjährigen sogar bei 39,9 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2019, S. 41).

Es versteht sich von selbst, dass die Integration all dieser Personen eine zentrale gesellschaftspolitische Herausforderung darstellt, deren Bewältigung für die weitere Entwicklung Deutschlands in sozialer, kultureller und wirtschaftlicher Hinsicht von enormer Bedeutung ist. Auch ist ebenso unbestritten, dass genau hierzu die Sportvereine einen wesentlichen Beitrag leisten können, stellen diese doch mit ihren ca. 27 Millionen Mitgliedschaften die größte, zumal frei zugängliche Personenvereinigung in Deutschland dar. In dem Maße, in dem es gelingt, Personen mit Migrationshintergrund zum Eintritt in die Sportvereine zu bewegen, darf mit wesentlichen positiven Effekten für deren persönliche wie für die gesellschaftliche Entwicklung gerechnet werden.

Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass der organisierte Sport in Deutschland das Thema „Integration“ bereits früh aufgegriffen und in entsprechenden Programmen der Sportverbände verankert hat. So wurde beispielsweise das zentrale Programm des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) und der Landessportbünde „Integration durch Sport“ bereits 1989 – damals noch unter dem Label „Sport für alle – Sport mit Aussiedlern“ – ins Leben gerufen und seitdem fortlaufend weiterentwickelt und ergänzt, zuletzt beispielsweise aufgrund des verstärkten Zuzugs von Geflüchteten und Asylsuchenden im Rahmen des Programms „Willkommen im Sport“.

Blickt man inhaltlich in die Programme der Sportverbände, dann zielen diese im Hinblick auf die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund auf die „Integration in den Sport“ und die „Integration durch Sport“ (DOSB, 2014b, S. 10). Die „Integration in den Sport“ impliziert dabei sowohl die bloße Partizipation am Vereinssport und die Übernahme von Ämtern, als auch den qualitativen Aspekt einer „gleichberechtigten Teilhabe [...] unter Respektierung und Wahrung kultureller Vielfalt“ (DOSB, 2014a, S. 5). „Integration durch

¹ Folgt man der Definition des statistischen Bundesamtes, dann hat eine Person einen Migrationshintergrund, wenn „sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist. Zu den Personen mit Migrationshintergrund gehören im Einzelnen alle Ausländerinnen und Ausländer, (Spät-)Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedler, Eingebürgerte, Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit durch Adoption durch einen deutschen Elternteil erhalten haben sowie mit deutscher Staatsangehörigkeit geborene Kinder der vier zuvor genannten Gruppen“ (Statistisches Bundesamt, 2019, S. 41).

Sport“ zielt im Verständnis der Verbände auf die „Integration in andere gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Bereiche“, geht also davon aus, dass der organisierte Sport „Situationen und Anlässe für weitreichende Integrationsprozesse“ schafft (DOSB, 2014b, S. 10).

Ein weiterer zentraler Begriff, der in den Programmen der Sportverbände immer wieder auftaucht, ist der der „interkulturellen Öffnung“. Anders als für den Begriff der „Integration“ findet sich in den Programmbeschreibungen jedoch keine explizite Begriffsbestimmung oder Definition dieses Begriffs. Sucht man dennoch nach Anhaltspunkten, die Aufschluss darüber geben, was im organisierten Sport unter interkultureller Öffnung verstanden wird, dann stößt man in den Programmen vor allem auf zwei Aspekte: *Erstens* wird der Begriff interkulturelle Öffnung häufig mit der Vermittlung interkultureller Kompetenzen im Rahmen der Qualifizierung von Übungsleitern, Trainern und Funktionären assoziiert (siehe z.B. DFB, o.J., S. 83; LSB NRW, 2010, S. 20). So beschreibt beispielsweise der Deutsche Fußball-Bund (DFB) in seiner Handreichung „TOR – Integration A-Z“ „Interkulturelle Öffnung“ und „Interkulturelle Kompetenz“ in einem gemeinsamen Eintrag, wobei in der Erläuterung ausschließlich auf die Bedeutung interkultureller Kompetenz eingegangen wird. Hierunter versteht der DFB „einen bewussten Umgang mit eigenen und fremden kulturellen Prägungen und Unterschieden“. Es gehe unter anderem um die „Entwicklung von Empathie und Offenheit“, die damit einhergehende Förderung von „wechselseitiger Anerkennung“ sowie eines „kritische[n] Umgang[s] mit Vorurteilen und Stereotypen“ (DFB, o.J., S. 83). Auch der DOSB unterstreicht in seinem Programm die hohe Bedeutung der Vermittlung „interkultureller Kompetenzen“ im Sinne von „Verständnis, Akzeptanz, Wissen um kulturelle Vielfalt, Einfühlungsvermögen, bewusster Umgang, Erweiterung der eigenen Sichtweise“, betont aber gleichzeitig, dass interkulturelle Öffnung über die Vermittlung interkultureller Kompetenzen hinaus gehe (2014b, S. 8). Vielmehr müsse „dieses Grundverständnis [...] auch Bestandteil der Sportorganisation auf allen Ebenen werden“. Damit zeigt sich *zweitens*, dass der Begriff interkulturelle Öffnung in einem weiteren Kontext von Organisations- und Personalentwicklung benutzt wird (siehe hierzu z.B. auch dsj, 2014). Es gehe für Sportorganisationen darum, „sich als Erfahrungsraum für Vielfalt weiter zu entwickeln und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund auf allen Ebenen der Organisation weiter zu fördern“ (dsj, 2014, S. 5). Interkulturelle Öffnung wird als „Querschnittsaufgabe“ verstanden, die mit allen Bereichen der Sport- und Vereinsentwicklung zu verknüpfen sei (siehe z.B. DOSB, 2014b, S. 7; LSB NRW, 2010, S. 18). Für das Programm „Integration durch Sport“ beschreibt der DOSB in seinem aktuellen Strategiepapier einen „Wandel des Arbeitsansatzes hin zu einem vermehrt ‚strukturellen Ansatz‘“, der den „Fokus auf die Vereinsförderung“ lege, den „Blick auf das Gesamte“ richte, einen „systemischen“ Ansatz verfolge und auf eine „Prozessberatung“ der Vereine setze (DOSB, 2018, S. 7).

Es lassen sich also bereits seit Langem vielfältige Konzepte und Bemühungen, Integration und interkulturelle Öffnung im organisierten Sport zu fördern, beobachten. Allerdings erscheint fraglich, inwiefern diese Bemühungen der Sportverbände überhaupt an der Basis des organisierten Sports – also in den Sportvereinen – ankommen und dort die gewünschten Öffnungs- und Integrationsprozesse initiieren. Denn bislang finden nicht nur zu wenige Personen mit Migrationshintergrund den Weg in die Sportvereine, diese verteilen sich darüber hinaus auch noch mit segregativer Tendenz (vgl. Kleindienst-Cachay et al. 2012, S. 120).

Legt man die Daten der Sportentwicklungsberichte zugrunde, dann liegt der Organisationsgrad von Personen mit Migrationshintergrund in bundesdeutschen Sportvereinen bei sechs bis zehn Prozent. Diese sind also insgesamt deutlich unterrepräsentiert. Bemerkenswert an den Daten der Sportentwicklungsberichte ist, dass diese sogar einen Rückgang des Anteils an Personen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen verzeichnen: Weist der Bericht von 2007/2008 noch einen Migrantenanteil von 10,1 Prozent (2,76 Millionen) (Breuer & Wicker, 2008, S. 5) aus, so sind es 2009/2010 nur noch 9,3 Prozent (2,6 Millionen) (Breuer & Wicker, 2011, S. 26) und 2013/14 gar nur noch 6,2 Prozent (1,72 Millionen) (Breuer & Feiler, 2015b, S. 32). Die Berichte enthalten jedoch keinerlei Erklärungen für diesen Rückgang. Die Autoren weisen allerdings auf methodische Limitationen der durchgeführten Organisationsbefragungen hin. So sei es zum einen unklar, ob den Vereinsvertretern, die den Fragebogen ausfüllen, jeweils bewusst ist, was unter einem Migrationshintergrund zu verstehen ist. Zum anderen handelt es sich bei den Angaben jeweils um „Schätzungen bzw. subjektive Wahrnehmungen der Fragebogenbearbeiter [...] da das personenbezogene Merkmal ‚Migrationshintergrund der Mitglieder‘ in der Regel nicht von den Vereinen erfasst wird“ (Breuer & Feiler, 2015a, S. 234). Vor dem Hintergrund dieser methodischen Probleme wurde der konkrete Mitgliederanteil von Personen mit Migrationshintergrund im Sportentwicklungsbericht von 2015/16 (Breuer, 2017) nicht mehr erfragt. Stattdessen wurden die Vereine gebeten, den Mitgliederanteil von Personen mit Migrationshintergrund auf einer vorgegebenen Skala zu schätzen. In einem Viertel der befragten Vereine (25 Prozent) wird der Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund auf null Prozent geschätzt, gut die Hälfte der Vereine (53 Prozent) gehen von einem Anteil von einem bis zehn Prozent aus, 15 Prozent der Vereine schätzen den Migrantenanteil auf elf bis 25 Prozent, vier Prozent der Vereine auf 26 bis 50 Prozent und je ein Prozent auf 51 bis 75 Prozent bzw. über 75 Prozent (Breuer, 2017, S. 104). Legt man diese Zahlen zugrunde, dann muss man im Mittel weiterhin von einer deutlichen Unterrepräsentanz von Mitgliedern mit Migrationshintergrund in bundesdeutschen Sportvereinen ausgehen. Gleichzeitig deutet sich an, dass sich die Vereine hinsichtlich ihres Anteils an Mitgliedern mit Migrationshintergrund erheblich unterscheiden.

Eine länderspezifische Betrachtung der Zahlen zeigt, dass höhere resp. geringere Migrantenanteile in den Vereinen mit dem Bevölkerungsanteil in den Bundesländern

korrespondieren: So schätzen ca. die Hälfte der Vereine in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen und Brandenburg, dass sie gar keine Mitglieder mit Migrationshintergrund haben. In Bundesländern wie Baden-Württemberg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Hessen und Berlin trifft dies hingegen nur auf weniger als 20 Prozent der Vereine zu. Die Ergebnisse „scheinen den Migrantenanteil in der Bevölkerung der Länder widerzuspiegeln, der in den drei Stadtstaaten, neben Hessen und Baden-Württemberg, mit am höchsten ausfällt und in den östlichen Bundesländern, mit Ausnahme von Berlin, sehr gering ist“ (Breuer, 2017, S. 178).

Neben ihrem jeweiligen Anteil an der Gesamtbevölkerung der einzelnen Bundesländer wird der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in einem Sportverein darüber hinaus vor allem durch die spezifischen Maßnahmen beeinflusst, die ein Verein zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund ergriffen hat. So konstatieren Breuer und Wicker bereits im Sportentwicklungsbericht von 2007/08, dass Vereine, die spezifische Integrationsmaßnahmen implementiert haben, im Mittel einen Migrantenanteil von 21,1 Prozent erreichen, während Vereine, die keine „Sondermaßnahmen“ durchführen, durchschnittlich nur 9,8 Prozent Personen mit Migrationshintergrund aufweisen (2008, S. 30). Blickt man in aktuellste Daten des Berichts von 2015/16, dann geben allerdings bundesweit nur 17,5 Prozent der Vereine an, dass sie „durch besondere Maßnahmen bzw. Initiativen die Teilnahme von Menschen mit Migrationshintergrund steigern [möchten]“ (Breuer, 2017, S. 170), wobei sich diese Maßnahmen inhaltlich vornehmlich auf ein spezifisches sportliches Angebot beziehen (Breuer, 2017, S. 174).² Hier zeigt sich ganz deutlich, dass das jeweilige Sport(art)angebot einen bedeutsamen Einfluss auf den Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund hat. So konstatiert Breuer, dass

„die Wahrscheinlichkeit eines mehr als 25-prozentigen Mitgliederanteils von Menschen mit Migrationshintergrund signifikant höher in Vereinen [ist], die Basketball/Streetball, Boxen, Fußball, Judo oder Schwimmen anbieten. Die Wahrscheinlichkeit eines Mitgliederanteils von mehr als 25% Migranten fällt hingegen signifikant geringer aus, wenn der Verein Badminton, Gymnastik, Kanu/Kajak, Radsport, Reitsport, Schießsport, Tauchen, Tennis oder Tischtennis im Programm hat“ (2017, S. 179).

Reflektiert man die Ergebnisse der Sportentwicklungsberichte zusammenfassend, dann zeigen diese, dass Mitglieder mit Migrationshintergrund in bundesdeutschen Sportvereinen immer noch deutlich unterrepräsentiert sind. Sie verteilen sich zudem ganz unterschiedlich auf die Vereine, was vor allem auf das jeweilige Sport(art)angebot zurückzuführen ist. Insgesamt hat nach eigener Angabe nicht mal ein Fünftel der Vereine spezifische Maßnahmen der Integration resp. interkulturellen Öffnung ergriffen, d.h. die entsprechenden Programme der Sportverbände erreichen die Vereine in der großen Mehrzahl nicht.

² 12,1 Prozent aller befragten Vereine haben „Sportliche Aktivitäten/Angebote“ genannt, 5,2 Prozent „Besondere Mitgliedsbeiträge (reduziert oder gefördert)“, 2,9 Prozent „Kooperationen mit der Stadt/Gemeinde/Kommune“, 1,9 Prozent „Kooperationen mit Sportorganisationen (z.B. Fachverbände, LSB, KSB)“ und 1,2 Prozent „Spezielle Mannschaften für diese Gruppen“.

Dieser Sachverhalt ist zum einen aus integrationspolitischer Perspektive problematisch, weil er auf einen segregativ verlaufenden Kontakt von Personen mit und ohne Migrationshintergrund hinweist und deutlich macht, dass das dem organisierten Sport zugeschriebene Integrationspotenzial bislang nur durch einen kleineren Teil der Sportvereine ausgeschöpft wird. Zum anderen wird durch die geringe Rekrutierung von Personen mit Migrationshintergrund auch der Selbsterhalt vieler Vereine gefährdet. Denn in dem Maße, in dem – aufgrund des demografischen Wandels der Gesellschaft, der durch einen Rückgang der Geburtenziffern insgesamt gekennzeichnet ist – der relative Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund steigt, wird es vielen Vereinen über kurz oder lang kaum noch gelingen, ihren Mitgliederbestand zu erhalten, falls sie sich nicht gegenüber Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in stärkerem Maße öffnen. Gelingt dies nicht, dürfte mittel- und langfristig der Erhalt einer differenzierten Sportvereinslandschaft, die Kindern und Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund vielfältige Möglichkeiten des Sporttreibens, aber auch der demokratischen Teilhabe, offeriert, in Gefahr sein.

Will man dieser Entwicklung begegnen und das Integrationspotenzial des organisierten Sports zukünftig in seiner gesamten Vielfalt nutzen, bedarf es einer interkulturellen Öffnung möglichst vieler Sportvereine, um so auch jenen Personen mit Migrationshintergrund, die bislang nicht den Weg in die Sportvereine finden, die Teilhabe am vereinsorganisierten Sport zu ermöglichen und sie darüber in die Zivilgesellschaft zu integrieren.

Die vorliegende Studie nimmt die Unterrepräsentanz und die unterschiedliche Verteilung von Personen mit Migrationshintergrund auf die bundesdeutschen Sportvereine zum Ausgangspunkt ihrer Überlegungen und geht auf analytischer Ebene vier zentralen Fragen nach:

- 1. Wie lässt sich der unterschiedliche Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen erklären?*
- 2. Auf welchen Strukturanpassungen basiert die interkulturelle Öffnung von Sportvereinen? Welche strukturellen Möglichkeiten und Grenzen zeigen sich in Sportvereinen im Hinblick auf interkulturelle Öffnung?*
- 3. Inwiefern können Sportverbände Einfluss auf interkulturelle Öffnungsprozesse in Sportvereinen nehmen?*
- 4. Inwiefern lassen sich in Sportvereinen Prozesse der Integration beobachten? Wodurch sind diese gekennzeichnet? Und inwiefern erfolgt über integrative Prozesse im Sportverein auch eine Integration in die Gesellschaft?*

Die Ergebnisse der Analyse von Prozessen der interkulturellen Öffnung und der Integration in Sportvereinen sollen auf einer konzeptionellen Ebene zudem genutzt werden, um in Kooperation mit ausgewählten Landessportbünden und Sportfachverbänden Interventions- und Beratungsmaßnahmen weiterzuentwickeln, zu implementieren und zu evaluieren,

durch die interkulturelle Öffnungs- und Integrationsprozesse in möglichst vielen Sportvereinen systematisch gefördert werden können.

Literatur- und Quellenangaben

- Breuer, C. & Wicker, P. (2008). *Integration von Migrantinnen und Migranten im Sportverein*. https://www.bisp.de/SharedDocs/Downloads/Sportentwicklungsberichte/Integration_2007_08.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Breuer, C. & Wicker, P. (2011). Sportvereine in Deutschland – Ein Überblick. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2009/2010. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 15-36). Strauß.
- Breuer, C. & Feiler, S. (2015a). Integration von Migranten im Sportverein. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2013/2014. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 231-267). Strauß.
- Breuer, C. & Feiler, S. (2015b). Sportvereine in Deutschland – Ein Überblick. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2013/2014. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 15-50). Strauß.
- Breuer, C. (2017). *Sportentwicklungsbericht 2015/2016. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland*. Strauß.
- Deutsche Sportjugend (djs). (2014). *Interkulturelle Öffnung im organisierten Kinder- und Jugendsport. Arbeitshilfe zur Organisations- und Personalentwicklung in der djs und ihren Mitgliedsorganisationen*. https://www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Medien-center/Publikationen/Downloads/interkulturelle_oeffnung_2015.pdf
- Deutscher Fußball-Bund (DFB). (o.J.). *Tor! Integration A-Z*. https://www.dfb.de/fileadmin/_dfbdam/13449-DFB_Buch_Integration_A-Z-2.pdf
- Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB). (2014a). *Integration durch Sport. Programmkonzeption*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Programmkonzeption_Integration_durch_Sport.pdf
- Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB). (2014b). *Integration und Sport – Ein Zukunftsfaktor von Sportvereinen und Gesellschaft. Grundlagenpapier*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Grundlagenpapier.pdf
- Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB) (2018). *Strategische Grundposition 2018 bis 2020 für das Bundesprogramm „Integration durch Sport“*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-

Material/Strategische_Grundpositionen_neu_2018_bis_2020_im_IdS_Bundesprogramm_23.01.2018.pdf.

Kleindienst-Cachay, C., Cachay, K. & Bahlke, S. (2012). *Inklusion und Integration. Eine empirische Studie zur Integration von Migrantinnen und Migranten im organisierten Sport*. Hofmann.

Landessportbund Nordrhein-Westfalen (LSB NRW). (2010). *Vielfalt im Sport gestalten – zu neuer Einheit wachsen. Grundsatzpapier Sport und Integration des Landessportbundes und der Sportjugend Nordrhein-Westfalen*. https://www.lsb.nrw/fileadmin/global/media/Downloadcenter/Integration_Inklusion/Grundsatzpapier_Sport_und_Integration.pdf

Statistisches Bundesamt. (2019). *Statistisches Jahrbuch 2019*. https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/statistisches-jahrbuch-2019-dl.pdf;jsessionid=BDF36E17E8B64B5A9C51F82CC8E0DFFF.internet712?__blob=publicationFile

Forschungsstand

Mit Blick auf die vier zentralen Forschungsfragen der vorliegenden Studie (siehe hierzu den einleitenden Beitrag von Borggreffe et al.) wird im Folgenden der Forschungsstand reflektiert. D.h., es werden Erklärungsansätze zur Sportvereinspartizipation von Personen mit Migrationshintergrund (1), Studien zur interkulturellen Öffnung von Sportvereinen (2) sowie zur Steuerung der interkulturellen Öffnung durch Sportverbände (3) und zur Integration im und durch Sport (4) betrachtet, um dabei jeweils Forschungsdefizite aufzuzeigen und Anknüpfungspunkte für die vorliegende Studie zu markieren.

1 Erklärungsansätze zur Sportvereinspartizipation von Personen mit Migrationshintergrund

Überblickt man die bislang vorliegenden Studien zur Erklärung der Unterrepräsentanz und ungleichen Verteilung von Personen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen, dann lassen sich diese Studien in drei Gruppen unterteilen: *Erstens* gibt es kulturalisierende und ethnischierende Ansätze, die von der Auffassung geleitet sind, dass der Sport nicht kulturneutral sei, sondern dass die Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund am organisierten Sport und in unterschiedlichen Sportarten durch eine kulturelle Selbstverortung bedingt ist – also durch die Zurechnung der eigenen Person zu den dieser Kultur als zugehörig vorgestellten Lebensstilen und den hierin eingelassenen Körper- und Bewegungspraxen (somatische Kultur). *Zweitens* lassen sich Erklärungsansätze finden, die im Hinblick auf die Sportvereinspartizipation von Personen mit Migrationshintergrund auf die Effekte der Sozialstrukturvariablen „Alter“, „Geschlecht“ sowie „soziale Schichtzugehörigkeit“ verweisen. Und *drittens* liegen Studien vor, die die Sportvereinspartizipation von Personen mit Migrationshintergrund über Theorien der Fremdheit, der Zugehörigkeit und der symbolischen Grenzziehung zu erklären versuchen.

(1) Kulturalisierende und ethnischierende Erklärungsansätze

Wenn es um die Erklärung der Sport(art)partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund geht, wird in bislang vorliegenden Studien häufig auf die „Kulturgebundenheit“ von Sportarten sowie ethnisch-kulturell bedingte „Geschmacksunterschiede“ hingewiesen. Kulturelle Differenzen werden von den betreffenden Autoren dabei vor allem im Anschluss an die Bourdieusche Habitus- und Geschmackstheorie³ an den im Sport bedeutsamen Körper gebunden, denn die Art und Weise, mit dem Körper umzugehen und diesen zu präsentieren, zeige sich in

³ Zur Einführung in die von Bourdieu (1979,1982) entfaltete Habitus- und Geschmackstheorie siehe Kraus und Gebauer (2002). Zu deren Anwendung im Rahmen einer praxeologisch orientierten Körper- und Sportsoziologie siehe Gebauer (1986), Bröskamp und Gebauer (1986), Gebauer (1996), Alkemeyer et al. (2003), Gugutzer (2006), Klein (2008), Alkemeyer (2008).

besonderer Weise von den Norm- und Wertvorstellungen der jeweiligen Herkunftskultur geprägt (vgl. z.B. Bröskamp, 1992, 1993, 1994; Gebauer, 1986). Die Studien basieren auf einer „kausale[n] Verknüpfung von ethnisch-kultureller Differenz und Erfahrungen körperlicher Fremdheit“ (Seiberth, 2012, S. 109). So geht Gebauer (1986) beispielsweise davon aus, dass „interkulturelle Begegnungen im Sport“ durch ein „Aufeinandertreffen von zwei Geschmackssystemen auf elementarer Ebene“ geprägt sind. „Im Sporttreiben mit Teilnehmern aus verschiedenen Kulturen findet eine Auseinandersetzung durch die Körper hindurch zwischen der einheimischen und der fremden Kultur statt“ (S. 133f.).

Bröskamp (1992, 1993, 1994) analysiert „ethnische Grenzen des Geschmacks“ sowie Aspekte „körperlicher Fremdheit“. Unter „Geschmack“ versteht er im Anschluss an Bourdieu (1982) einen „kulturellen Code“, der „auf der Ebene der symbolischen Auseinandersetzungen zwischen den Angehörigen der verschiedenen sozialen Gruppen und Schichten um soziale Positionen, Bildungstitel und Lebensstile differenzierende Wirkung“ entfaltet (Bröskamp, 1992, S. 90). Dabei kommt dem Körper eine zentrale Funktion zu, denn

„er drückt einen jeweils inkorporierten kulturellen Code auch in seiner äußeren Beschaffenheit und in seinen Praktiken symbolisch aus; gruppen- und schichtspezifische kulturelle Normen und Werte, Einstellungen, Glaubensformen haben sich objektiviert in Figur, Frisur, Gestik, der Art, seinen Körper zu halten, ihn zu pflegen, ihn zu kleiden usw. [...]; er bringt den persönlichen Geschmack als Variante eines bestimmten Gruppengeschmacks zum Ausdruck“ (Bröskamp, 1992, S. 90).

Bröskamp (1993) zufolge manifestieren sich kulturelle Differenzen in den Sportverständnissen darüber hinaus „in den Vorstellungen darüber, welches Ausmaß an körperlichem Einsatz und körperlicher Härte erträglich und angemessen ist“ (S. 194). Auf der Basis solcher kulturellen Differenzen versucht er zum Beispiel, die Unterrepräsentanz türkischstämmiger Mädchen und Frauen in bundesdeutschen Sportvereinen zu erklären, indem er davon ausgeht, „dass weiblicher Sportgeschmack der deutschen Art türkischen Frauen und Mädchen fremd“ sei. Die „für eine jeweilige Sportart konstitutiven Verhaltens- und Präsentationsmuster des Körpers, die normierten Standards der Sportbekleidung sowie die Inszenierung des Körpers in öffentlichen, auch Männern jederzeit zugänglichen Räumen wie Sportplatz oder Schwimmhalle“ stünden „noch immer in striktem Gegensatz zu den ethischen Werten der türkischen Minoritätenkultur“ (Bröskamp, 1993, S. 94). Aus der Perspektive der türkischen Männer und Jungen konstatiert er hingegen, dass „der organisierte Sport zu den wenigen gesellschaftlichen Feldern der neuen Lebenswelt“ gehöre, „in denen die ihnen vertraute traditionelle räumliche Trennung der Geschlechter zumindest in begrenztem Maße“ noch vorhanden sei. Außerdem gebe es einige ausgewählte Sportarten, in denen die türkischen Männer und Jungen ihre körperbezogenen Vorstellungen von männlicher Ehre wie Mut, Stärke, Selbstbewusstsein“ in besonderem Maße verwirklichen könnten (Bröskamp, 1993, S. 95).

Das „Paradigma kultureller Differenz“ (Sökefeld, 2004) geht demnach davon aus, dass es im Sport unterschiedliche – kulturell bedingte – Auffassungen gebe, „wie der eigene

Körper erfolgreich und vorteilhaft einzusetzen sei, was als ‚gesunde Härte‘ und was als Unsportlichkeit gelten soll“. Kulturelle Differenzen zeigten sich ferner „in Bekleidungsnormen und Präsentationsweisen des Körpers; in bevorzugten Sportarten oder Sportorten usw.“ (Mutz & Burrmann, 2011, S. 100). Der Sport sei wie jede soziale Praxis nicht kulturneutral, sodass eine Teilnahme am Sport und an unterschiedlichen Sportarten von Personen mit Migrationshintergrund aufgrund kultureller Selbstverortung – also der Zurechnung der eigenen Person zu den dieser Kultur als zugehörig vorgestellten Lebensstilen und den hierin eingelassenen Körper- und Bewegungspraxen – als passend oder eben als unpassend und nicht dem eigenen „Geschmack“ entsprechend empfunden wird (Thiel & Seiberth, 2007, S. 48).

Dass neben geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen auch die Intensität der Religionsausübung die Partizipation von jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund beeinflusst, zeigen Burrmann et al. (2015) auf Basis der Daten des DJI-Survey 2003 sowie einer eigenen qualitativen Befragung von 35 Sportvereinsmitgliedern mit Migrationshintergrund. Eine verstärkte Religiosität wirkt sich demnach bei männlichen Jugendlichen mit christlicher oder islamischer Religionszugehörigkeit positiv auf die Partizipation am Sport aus. Dasselbe gilt jedoch nicht für muslimische Mädchen. Bei dieser Gruppe ist es umgekehrt. Diese Mädchen sind seltener im Sportverein aktiv, wenn sie ihren Glauben verstärkt leben (vgl. Burrmann et al., 2015, S. 376).

Am Erklärungswert solch kulturalisierender und ethnizierender Zuschreibungen, die die Partizipation am Sport auf deren Kulturgebundenheit und auf die Bedeutung bestimmter Sportarten im jeweiligen Herkunftsland zurückführen, kann allerdings gezweifelt werden, wenn man sich vor Augen führt, dass viele Menschen mit Migrationshintergrund schon seit mehreren Jahrzehnten und Generationen in Deutschland leben und weder über Primärerfahrungen mit dem Herkunftsland ihrer Eltern noch über Primärerfahrungen mit dem Sportsystem dieser Länder verfügen (Seiberth, 2012, S. 115). Gerade für Personen mit Migrationshintergrund der zweiten und dritten Generation ist es laut Thiel und Seiberth (2009) daher „angesichts der zu durchlaufenden Sozialisationsinstanzen völlig unplausibel, dass ihnen die Körper- und Bewegungskulturen der sogenannten ‚Mehrheitsbevölkerung‘ fremd sind, und es ist nur wenig einleuchtend, dass ihre Körperpraxen fundamental mit denen der Menschen ‚ohne‘ Migrationshintergrund kollidieren“ (S. 20).

Es lässt sich somit festhalten, dass „Kultur“ als Beobachtungsschema allein nicht geeignet scheint, die Unterrepräsentanz von Personen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen hinreichend zu erklären. Dies liegt erstens daran, dass sich „Kultur“ als Differenzmerkmal – genauso wie „Migrationshintergrund“ – als zu ungenau erweist, um das komplexe Phänomen der Sport(art)partizipation in einer der Komplexität angemessenen Weise beobachten zu können, weshalb „Kultur“ einen „genauen empirischen Blick behindert“ (Nassehi, 2016, S. 3). Das Beobachtungsschema „Kultur“ erzeugt Eindeutigkeiten, „die stabiler sind als die empirische Realität, die sich dieser eindeutigen Repräsentation nicht fügt“ (Nassehi,

2003, S. 237). „Kultur“ suggeriert damit eine Homogenität sozialer Gruppen, die den Blick auf deren tatsächliche Heterogenität nur verstellt. Mit anderen Worten: „Kultur erklärt nichts – sie muss selbst erklärt werden“ (Sökefeld, 2004, S. 17).

Zweitens bergen kulturalisierende Unterstellungen immer auch die Gefahr, dass sie Grenzlinien fortlaufend reproduzieren und verfestigen – und dies ganz unabhängig von tatsächlich bestehenden Differenzen –, indem sie „Übeneralisierungen Vorschub [...] leisten und Fiktionen ethnisch-kultureller Differenz [...] bestätigen. Problematisch sind kulturalistische Ordnungen nicht zuletzt deshalb, weil sie ‚Wahrheiten‘ reproduzieren und Eindeutigkeiten suggerieren, die der Vielfalt an gesellschaftlichen Lebensentwürfen und Identitäts-Konstruktionen in Einwanderungsgesellschaften nicht (mehr) gerecht werden“ (Seiberth, 2012, S. 130f.).

(2) Einfluss von Alter, Geschlecht und sozialer Schichtzugehörigkeit

Eine zweite Gruppe von Studien verweist auf den Einfluss der Sozialstrukturvariablen „Alter“, „Geschlecht“ und „soziale Schichtzugehörigkeit“. Zu nennen sind hier u.a. der „Kindersport-Sozialbericht des Ruhrgebiets“ (Schmidt, 2006) und die „World-Vision-Kinderstudien“ (Leven & Schneekloth, 2007). Darüber hinaus lassen sich derartige Erklärungen auch in sportbezogenen Sekundäranalysen der Shell-Studie 2000 und des SOEPs (Nobis & Baur, 2007), der PISA-E-Studie 2000 (Mutz, 2009; Mutz & Burrmann, 2011), des DJI-Jugendsurveys 2003 (Burrmann et al., 2015) sowie der AID:A-Studie 2009 und des Nationalen Bildungspanels 2011 (Mutz, 2013; Mutz & Hans, 2015) ausmachen. Dabei zeigen die Arbeiten von Borggreffe et al. (2019, S. 174) wie auch die Studie von Hoenemann et al. (2021, S. 59), dass die Determinanten „sozioökonomischer Status der Familie“ bzw. „besuchte Schulform“ sowie der Migrationshintergrund auch bei gegenseitiger Kontrolle Merkmale einen eigenen signifikanten Einfluss auf die Sportvereinszugehörigkeit ausüben.

Ohne diese Studien im Einzelnen zu referieren, lässt sich folgendes festhalten: Bei den Mädchen mit Migrationshintergrund ist die Sportvereinsmitgliedschaft sehr stark von der sozialen Schichtzugehörigkeit abhängig. Je höher die Ausstattung mit ökonomischem und kulturellem Kapital der Herkunftsfamilie, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Mädchen Mitglied in einem Sportverein wird, während ein geringes ökonomisches und kulturelles Kapital der Familien bei Jungen nicht exkludierend wirkt (vgl. Mutz, 2009).

Vorliegende Forschungen machen deutlich, dass Sportartpräferenzen schichtspezifisch geprägt sind. Gerade bei Fußball und Kampfsport handelt es sich um Sportarten, die in besonderem Maße von den unteren Sozialschichten betrieben werden und sozial vergleichsweise niedrig gelagert sind (vgl. u.a. Heinemann, 2007, S. 244f.; Tofahrn, 1997, S. 332ff.). Da man aufgrund der bei Personen mit Migrationshintergrund im Schnitt geringeren Verfügbarkeit über ökonomisches und kulturelles Kapital in Deutschland immer noch von einer persistierenden „Unterschichtung“ ausgehen kann (vgl. u.a. Kalter & Granato, 2018),

liegt hierin eine plausible Erklärung für die hohen Partizipationsraten im Fußball und Kampfsport. Gleichwohl kann die Unterrepräsentanz von Personen mit Migrationshintergrund in Sportarten nicht allein durch die soziale Schichtzugehörigkeit erklärt werden: So zeigen Borggrefe et al. (2019) beispielsweise in einer handballbezogenen Studie auf der Basis von Regressionsanalysen, dass das Merkmal „Migrationshintergrund“ die Unterrepräsentanz von Spielerinnen und Spielern mit Migrationshintergrund in Handballvereinen unabhängig von der sozialen Schicht bedingt (S. 173ff.).

(3) Fremdheit, Zugehörigkeit und symbolische Grenzziehung

Eine dritte Gruppe theoriegeleiteter Arbeiten nutzt Konstrukte wie „Fremdheit“, „Zugehörigkeit“ und „symbolische Grenzziehung“ für die Erklärung der Sportvereinspartizipation von Personen mit Migrationshintergrund. Zu nennen sind hier für den deutschsprachigen Raum beispielsweise die Arbeiten von Seiberth und Thiel (2007), Seiberth (2012), Pfaff-Czarnecka und Kleindienst-Cachay (2016) und Borggrefe et al. (2019) sowie für den angloamerikanischen Raum die von Harrison et al. (1997) sowie Harrison und Belcher (2006).

Seiberth und Thiel (2007) analysieren auf der Basis theoretischer Überlegungen zur „Fremdheit von Körper- und Bewegungskulturen“, zur „Fremdheit von Lebensstilen“ und zur „Fremdheit von Organisationskulturen“, warum „viele Menschen mit Migrationshintergrund dem Sportverein ‚fremd‘ bleiben“ (S. 198). Seiberth (2012) entwickelt ausgehend von diesen Überlegungen ein „systematisches Analysemodell“, das „Fremdheit als Beziehungserfahrung“, Fremdheit als Ordnungsstifter“ sowie „Fremdheit als Symbolträger“ integriert (S. 70f.), um daraus eine „Theorie der Fremdheit im Sport“ abzuleiten (S. 101). Im Hinblick auf den Körper als Bezugspunkt von Fremdheit weist er vor allem auf die Problematik ethnisierender und kulturalisierender Zuschreibungen und Ontologisierungen hin (S. 130f.). Hinsichtlich der Lebensstile als Bezugspunkt von Fremdheit stellt Seiberth heraus, dass sich dieses Konzept besser zur Erklärung der Herausbildung vielfältiger Sportartpräferenzen eignet als klassische Schichtmodelle oder allein die ethnische Herkunft (S. 157f.). Im Hinblick auf die Sportorganisation als Bezugspunkt von Fremdheit unterscheidet Seiberth intern und extern generierte Fremdheitserfahrungen und macht damit deutlich, dass sowohl konkrete Beziehungserfahrungen innerhalb der Sportorganisation als auch die Antizipation ablehnender Haltungen exkludierend wirken können (S. 163). Zudem stellt er die besondere Bedeutung der jeweiligen Vereinskultur heraus, die in Symbolen, Ritualen und Zeremonien zum Ausdruck kommt (S. 191ff.).

Pfaff-Czarnecka und Kleindienst-Cachay (2016) rekonstruieren in Orientierung an Ansätzen des „social boundary making“ und unter Rekurs auf die Theorie des „belonging“ die Sportpartizipation als relevanten Bestandteil einer „biographischen Navigation“ durch die multiplen Räume der Zugehörigkeit“. Unter „Zugehörigkeit“ lässt sich im Anschluss an Pfaff-Czarnecka (2013) eine „emotionsgeladene soziale Verortung“ verstehen, „die im Wechselspiel zwischen der Gemeinsamkeit, der Gegenseitigkeit und der materiellen und

immateriellen Bindungen [...] zu sehen ist“ (Pfaff-Czarnecka & Kleindienst-Cachay, 2016, S. 144). Die Autorinnen analysieren im Hinblick auf den organisierten Sport, inwiefern sich dort Barrieren in Form ethnischer und kultureller Grenzziehungen identifizieren lassen, die die Entstehung multipler Zugehörigkeiten verhindern und damit die Exklusion von Personen mit Migrationshintergrund bedingen.

Ebenfalls im Rückgriff auf Zugehörigkeitstheorien versuchen Arbeiten im angloamerikanischen Raum unterschiedliche Sportartpräferenzen von schwarzen und weißen US-Amerikanern zu erklären. Folgt man beispielsweise Arbeiten von Harrison et al. (1997) sowie Harrison und Belcher (2006), dann entwickelt sich im Zuge der Sozialisation ein Zugehörigkeitsgefühl zu bestimmten ethnischen Gruppen im Sinne einer „racial identity“, die auch die Wahl von Sportarten beeinflusst. Entsprechend gilt insbesondere für Afroamerikaner, dass sie sich im Sinne einer kulturellen Grenzziehung gegen typisch „weiße“ Sportarten entscheiden, um ein „weiß Sein“ zu vermeiden und durch Präferenz „schwarzer“ Sportarten ihr „schwarz Sein“ zu betonen (siehe insbesondere Harrison & Belcher, 2006, S. 743)

Borggreffe et al. (2019) analysieren die Unterrepräsentanz von Spielerinnen und Spielern mit Migrationshintergrund in Handballvereinen und rekurrieren dabei ebenfalls auf Überlegungen zur symbolischen Grenzziehung und zur Konstruktion von Zugehörigkeit in Anschluss an Duemmler (2015) und Pfaff-Czarnecka (2013). Dabei betten Borggreffe et al. diese Überlegungen in ein systemtheoretisches Modell ein, das es erlaubt, den Sportverein als spezifische Organisation zu fassen und Mechanismen der Exklusion zu identifizieren. Als ein wesentliches Ergebnis der Studie zeigt sich, dass die Konstruktion von Handball als „deutscher Sportart“ bei Personen mit Migrationshintergrund die Wahrnehmung von Zugehörigkeit beeinträchtigt und damit Exklusion bedingt.

Reflektiert man die bisherigen Ausführungen, dann lassen sich für die vorliegende Studie folgende Prämissen ableiten:

- Von kulturalisierenden Erklärungsversuchen wird in der vorliegenden Studie weitestgehend Abstand genommen, um der Problematik der Ungenauigkeit des Beobachtungsschemas „Kultur“ und der Gefahr kulturalisierender Unterstellungen Rechnung zu tragen. Wann immer „Kultur“ als Differenzmerkmal herangezogen wird, bedarf es einer weiteren inhaltlichen Spezifizierung.
- Vorliegende Studien belegen, dass die Sportvereinspartizipation von Personen mit Migrationshintergrund auch durch die Variablen „Alter“, „Geschlecht“ und „soziale Schichtzugehörigkeit“ bedingt ist, die es entsprechend zu berücksichtigen gilt. Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass diese Variablen das Merkmal „Migrationshintergrund“ nicht vollständig überlagern, sondern dass dieses auch unabhängig von den anderen Variablen die Sportvereinspartizipation beeinflusst. Will man das komplexe Zusammenspiel der unterschiedlichen Einflussfaktoren und auch die zugrundeliegenden Mechanismen erfassen,

dann sind vor allem qualitative Analysen erforderlich, die über die bislang vorliegenden vorwiegend quantitativen Studien und Sekundäranalysen hinausgehen.

- Anschlüsse für differenzierte qualitative Analysen liefert vor allem die letzte Gruppe theoriegeleiteter Arbeiten, die die Sportvereinspartizipation von Personen mit Migrationshintergrund mithilfe von Konstrukten wie „Fremdheit“, „Zugehörigkeit“ und „symbolische Grenzziehung“ zu erklären versuchen, weshalb die vorliegenden Studien zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage auf diese Konstrukte zurückgreifen wird.

2 Interkulturelle Öffnung von Sportvereinen

Sucht man vor dem Hintergrund der zweiten Forschungsfrage nach Veröffentlichungen zum Thema interkulturelle Öffnung von Sportvereinen, dann zeigt sich, dass der Begriff der „interkulturellen Öffnung“ im Laufe der 2000er Jahre im organisierten Sport an Bedeutung gewonnen hat und in einschlägigen Verbandsdokumenten des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) zunehmend häufiger auftaucht (Nobis, 2013). Seitdem wird „interkulturelle Öffnung“ vor allem als „eine verbandspolitische Forderung an den vereinsorganisierten Sport“ formuliert, wobei allerdings „eher selten differenzierter erläutert [wird], welche Ziele mit einer interkulturellen Öffnung verfolgt werden, welche Dimensionen dieses Konzept umfasst und über welche Maßnahmen welche Wirkungen erzielt werden sollen“ (Nobis, 2013, S. 59f.). Eine „systematische Aufarbeitung der Bausteine einer interkulturellen Öffnung“ ist bislang nur „in Ansätzen erkennbar“ (Nobis, 2013, S. 62). Anknüpfungspunkte für eine „konzeptionelle Weiterentwicklung“ sieht Nobis beispielsweise darin, „die interkulturelle Öffnung von Sportorganisationen als Instrument des Qualitätsmanagements und der Organisationsentwicklung zu etablieren“ (Nobis, 2013, S. 62).

Auch im Rahmen der wissenschaftlichen Evaluierung bzw. Begleitung des DOSB-Programms „Integration durch Sport (IdS)“ findet der Begriff „interkulturelle Öffnung“ immer wieder Verwendung, ohne dass jedoch eine theoretische Einordnung erfolgt. So wird interkulturelle Öffnung in der Evaluierung von 2009 in den Interviews mit den Landeskoordinatoren des IdS-Programms mit einer „Sensibilisierung der Vereinsverantwortlichen“ für eine gezielte Ansprache von Zugewanderten, mit der Übernahme sozialer Aufgaben für die Gesellschaft („Gemeinwohlorientierung des Sports“), mit einer gezielten „Öffentlichkeitsarbeit“ sowie mit der „Qualifizierung der Akteure“ in den Vereinen assoziiert (Baur, 2009, S. 208f.), es fehlt jedoch an einem theoretischen Bezugsrahmen, mit dem sich diese Evaluierungsergebnisse ordnen und in einen systematischen Zusammenhang bringen ließen. Gleiches gilt für die Ergebnisse der Evaluierung von 2014, in der mittels Interviews mit den IdS-Landeskoordinatoren sowie den Ansprechpartnern in den IdS-Stützpunktvereinen ebenfalls das Verständnis von „interkultureller Öffnung“ erhoben wurde. Bei den Landeskoordinatoren zeigen sich dabei große Unterschiede im Begriffsverständnis: Während einige Landeskoordinatoren interkulturelle Öffnung „fast

ausschließlich mit der Vermittlung interkultureller Kompetenzen“ in Verbindung bringen, assoziieren andere damit auch „die Verankerung von Interkulturalität in den Satzungen der Sportvereine, die Förderung des freiwilligen Engagements von Migranten/-innen, die gezielte Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit der Stützpunktvereine, [den] Abbau von Fremdenfeindlichkeit [und] die Schaffung einer Willkommenskultur“ (Burrmann et al., 2014, S. 13). Die Ansprechpartner in den Stützpunktvereinen verstehen unter interkultureller Öffnung hingegen „hauptsächlich die Förderung eines interkulturellen Austausches zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund. [...] Es gehe darum, Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen im Verein zusammenzubringen und miteinander Sport treiben zu lassen, gegenseitige Akzeptanz und Toleranz zu fördern und Vorurteile abzubauen“ (Burrmann et al., 2014, S. 13).

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Programms „Integration durch Sport“ 2015-2017 wurde im Jahr 2016 das „Thema interkulturelle Öffnung [...] akzentuiert“ (Braun, 2018, S. 5), allerdings lassen sich hierzu in der vorliegenden Veröffentlichung⁴ keine spezifischen Ausführungen finden. Als Ergebnis wird mit Bezug zu „interkultureller Öffnung“ lediglich festgehalten, dass sich „interkulturelle Öffnungsprozesse [...] in den Stützpunkten gerade auch über die personale Ebene zu vollziehen [scheinen], was für soziale Systeme wie Sportvereine durchaus typisch wäre; denn Veränderungen erfolgen weniger durch Formalisierung von Regelwerken als vielmehr durch persönliche Interaktion und Einflussnahme“ (Braun, 2018, S. 26).

Im Rahmen einer für den DOSB erstellten Expertise setzen sich Gieß-Stüber et al. (2014) aus sportwissenschaftlicher Perspektive mit den Begriffen Diversität, Inklusion, Integration und Interkulturalität auseinander und grenzen diese voneinander ab. Gieß-Stüber (2014) greift in diesem Zusammenhang auch den Begriff der „interkulturellen Öffnung“ auf, ohne jedoch eine nähere Begriffsbestimmung vorzunehmen. Stattdessen betont sie, dass „Integrationspotenziale des Sports nur dann ausgeschöpft werden können, wenn Barrieren für interkulturelle Öffnungsprozesse gezielt abgebaut werden und Integration bzw. Interkulturalität von allen Verantwortlichen gemeinsam getragene Zielsetzung ist“ (S. 30). Barrieren ließen sich dabei vor allem dann abbauen, wenn Sportvereine interkulturelle Öffnung als „Chance“ begreifen würden, Problemen der Vereinsentwicklung strategisch zu begegnen: „Die Strategie betrifft Organisations-, Personal- und Angebotsstrukturen und führt zur Veränderung der Organisation mit dem Ziel, Zugangsbarrieren für Minderheiten ab- und Partizipationschancen aufzubauen“ (Gieß-Stüber, 2014, S. 30).

Ebenso wie in den wissenschaftlichen Evaluationen und Expertisen, die die Integrationsarbeit des organisierten Sports in Deutschland begleiten, lässt sich auch in den Konzepten der Sportverbände, die auf eine „interkulturelle Öffnung“ von Sportvereinen zielen, keine

⁴ Es liegt hier lediglich die schriftliche Fassung eines Vortrags vor, der im Rahmen des Kongresses „Integration durch Sport – Perspektiven der sportbezogenen Integrationsarbeit“ 2017 gehalten wurde.

explizite Bestimmung oder Definition dieses Begriffs finden. Sucht man dennoch nach Anhaltspunkten, die Aufschluss darüber geben, was im organisierten Sport unter „interkultureller Öffnung“ verstanden wird, dann stößt man in den Programmen vor allem auf zwei Aspekte: Erstens wird – wie bereits im einleitenden Beitrag von Borggreffe et al. in diesem Band ausgeführt – der Begriff der interkulturellen Öffnung häufig mit der Vermittlung interkultureller Kompetenzen im Rahmen der Qualifizierung von Übungsleitern, Trainern und Funktionären assoziiert (siehe z.B. DFB, o.J., S. 83; LSB NRW, 2010, S. 20;). Das heißt, man sieht in einer entsprechenden Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den zentralen Faktor für eine interkulturelle Öffnung der Vereine. Zweitens wird interkulturelle Öffnung ansatzweise als Organisationsentwicklung der Vereine gesehen, indem ein „struktureller Ansatz“ propagiert wird (DOSB, 2018, S. 7).

Im wissenschaftlichen Kontext findet sich auch eine neuere Studie zur Flüchtlingsarbeit in Sportvereinen (Nobis et al., 2017), in der unter interkultureller Öffnung ein Prozess verstanden wird, „der darauf abzielt, gleichberechtigte Teilnahme und Teilhabe am vereinsorganisierten Sport zu ermöglichen“ und der auf Seiten der Sportvereine „reflexive Momente der Auseinandersetzung mit organisationaler Schließung“ erfordere (S. 9). Interkulturelle Öffnung basiere „auf der normativen Idee der Gleichberechtigung aller Kulturen, wobei das Konzept der Kultur [...] nicht mit dem Konzept der Ethnie, des Migrations- oder Fluchthintergrunds verwechselt“ werden dürfe (Nobis et al., 2017, S. 9). Die der Studie zugrundeliegende Vorstellung von „interkultureller Öffnung“ ist dabei stark normativ geprägt, was vor allem in der Zielstellung der „gleichberechtigten Teilnahme und Teilhabe“ sowie der Prämissen der „Gleichwertigkeit der Kulturen“ und der „Bereicherung durch Vielfalt“ zum Ausdruck kommt. Unklar bleibt in der Konzeption allerdings, wo die Autoren Ansatzpunkte einer „interkulturellen Öffnung“ in der Organisation Sportverein sehen. So betonen sie zwar, „dass interkulturelle Öffnung nicht auf der Ebene des Individuums ansetzt“, sondern dass es sich vielmehr „um ein auf der Mesoebene der Vereine (und Verbände) angesiedeltes Handlungsprogramm“ (Nobis et al., 2017, S. 9) handele, es fehlt dann aber an einer organisationstheoretischen Einbettung und Erklärung eines solchen Handlungsprogramms.

Eine stärkere organisationstheoretische Fundierung findet man hingegen in Arbeiten, die sich nicht am Begriff der „interkulturellen Öffnung“ orientieren, sondern stattdessen den Begriff des „Diversity Managements“ in den Fokus rücken. Zu nennen ist hier beispielsweise ein Aufsatz von Rulofs (2011), die unter diesem Begriff „Perspektiven und konzeptionelle Ansätze für den Umgang mit Vielfalt im organisierten Sport“ reflektiert, wobei sie dabei insbesondere auch die besonderen Strukturvoraussetzungen von Sportvereinen und dabei vor allem die Abwehr von Veränderung (S. 84ff.) in den Blick nimmt. Diversity Management wird mit der „sozialen Öffnung“ von Sportvereinen assoziiert, die sich nicht nur am Merkmal „Migrationshintergrund“, sondern an weiteren Unterscheidungsdimensionen, mit denen sich unterrepräsentierte und benachteiligte Gruppen kennzeichnen lassen,

orientiert. Dazu gehören vor allem Geschlecht, Alter, Behinderung, Nationalität, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung (Rulofs, 2011, S. 86f.). Interkulturelle Öffnung versteht Rulofs demnach als ein „Instrument“ des Diversity Managements, das auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund gerichtet ist (S. 92).⁵

Reflektiert man überblickend die vorliegenden Arbeiten, die sich mit der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen befassen, dann lässt sich festhalten, dass der Begriff in Verlautbarungen der Sportverbände und in sportwissenschaftlichen Arbeiten zum Themenfeld „Migration, Integration und Sport“ häufig verwendet wird, ohne dass präzise bestimmt wird, was unter „interkultureller Öffnung“ zu verstehen ist. Für die vorliegende Studie lässt sich daraus die Anforderung ableiten, den Begriff der interkulturellen Öffnung auf der Basis organisationstheoretischer Überlegungen eindeutig zu bestimmen.

3 Steuerung interkultureller Öffnung durch Sportverbände

Mit Blick auf die dritte Forschungsfrage lassen sich bislang im Rahmen der Sportwissenschaft keine Arbeiten finden, die sich explizit damit beschäftigen, wie Sportverbände Prozesse der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen steuern können. Insgesamt ist anzumerken, dass Sportverbände im Vergleich zu Sportvereinen deutlich seltener Gegenstand sportwissenschaftlicher Forschungen sind. So liegen nur sehr wenige Studien vor, die sich explizit mit den spezifischen Strukturmerkmalen von Sportverbänden beschäftigen (siehe v.a. Winkler et al., 1985) und dabei auch reflektieren, wie Sportverbände auf Umwelterwartungen reagieren (Fahrner, 2008).

Darüber hinaus lassen sich Arbeiten finden, die im Rückgriff auf neokorporatistische Überlegungen das Verhältnis von Sportverbänden und staatlichen Organisationen im Hinblick auf die Wahrnehmung gesellschaftlicher Aufgaben betrachten (siehe z.B. Braun, 2015, 2018). Mit Blick auf die Erfüllung solcher gesellschaftlichen Aufgaben haben Braun u.a. den Deutschen Olympischen Sportbund hinsichtlich seiner sportbezogenen Engagementpolitik analysiert und dabei auch Integration als zentralen Themenschwerpunkt betrachtet (Braun, 2013). Im Rahmen dieser Analysen stellen Braun und Reymann (2013) allgemein

⁵ Auch international lassen sich Studien finden, die unter dem Begriff „managing diversity“ Prozesse sozialer Öffnung in Sportorganisationen analysieren. Im anglo-amerikanischen Sprachraum gibt es dabei keine Entsprechung für den deutschsprachigen Begriff der „interkulturellen Öffnung“. In den vorliegenden Studien findet in der Regel auch keine Fokussierung auf Zugewanderte bzw. Personen mit Migrationshintergrund statt, sondern der Diversity-Begriff bezieht sich im weiteren Sinne auf die von Rulofs genannten Unterscheidungsdimensionen. So reflektieren Doherty und Chelladurai (1999) das kulturelle Diversitätsmanagement in Sportorganisationen in organisationstheoretischer Perspektive und kommen dabei zu dem Ergebnis, dass sich die Vorteile „kultureller Diversität“ in Sportorganisationen nur erreichen lassen, wenn das Diversitätsmanagement in Einklang mit der Organisationskultur steht. Und Spaaji et al. (2018) untersuchen Prozesse der „Diversitätsarbeit“ in australischen Sportclubs auf der Basis einer Unterscheidung von „institutional commitment“ und „personal commitment“ und kommen zu dem Ergebnis, dass eine wesentliche Barriere für Diversitätsarbeit darin liegt, dass sie auf der Ebene des „personal commitment“ verbleibt, jedoch nicht die organisationalen Strukturen durchdringt.

die Ordnungs-, Programm- und Dienstleistungsfunktion des DOSB als Dachorganisation des vereins- und verbandsorganisierten Sports in Deutschland heraus, gehen dabei allerdings nicht näher auf Aspekte der Koordination von Interorganisationsbeziehungen zwischen der Dachorganisation und den Mitgliedsorganisationen ein. Nobis (2013) analysiert im Rahmen derselben Studie die Rolle des DOSB als Akteur der Integrationsarbeit auf der Basis von Dokumentenanalysen und stellt dabei u.a. heraus, dass die Bemühungen des DOSB vor allem auf eine „interkulturelle Öffnung der Sportvereine“ zielen und auf der „Sensibilisierung und Aktivierung von Vereinen und deren Funktionsträger/innen durch Beratung, Förderung von Integrationsstrukturen durch Netzwerkbildung, Konzeptentwicklung für Vereine und kommunale Zusammenschlüsse, finanzielle Förderung und Qualifikationsmaßnahmen“ beruhen (Nobis, 2013, S. 60f.). Inwiefern solche Maßnahmen jedoch funktional sind, um die Vereine für eine interkulturelle Öffnung zu gewinnen, ist allerdings nicht Gegenstand der Analyse.

In den vorliegenden Evaluationen des Bundesprogramms „Integration durch Sport (IdS)“ (Baur, 2009; Burmann et al., 2013) werden u.a. auch Kooperationsprozesse zwischen Verbänden und Vereinen thematisiert. So werden in der Evaluation von 2009 beispielsweise „Rahmenbedingungen der Integrationsarbeit“ betrachtet, darunter u.a. die Qualifikationsprofile der Landeskoordinatoren sowie deren spezifischen Aufgaben in der Betreuung von Stützpunktvereinen, die organisationsstrukturellen Rahmenbedingungen des IdS-Programms und damit einhergehender Kommunikationswege, die Personalausstattung des Programms sowie programmbezogene Kooperationen und Netzwerke (Baur, 2009, S. 13ff.). Und auch in der Evaluation von 2013 stehen Kooperationsprozesse zwischen Verbänden und Vereinen im Fokus, wenn es beispielsweise um Vereinsberatungen und Zielvereinbarungsgespräche mit Stützpunktvereinen geht (Burmann et al., 2013, S. 14ff.). Der Evaluationsbericht von 2013 kommt abschließend zu dem Fazit, dass „eine Herausforderung für Sportpolitik und Verbände [...] darin bestehen [wird], noch mehr Sportvereine für das Integrationsthema zu sensibilisieren und unterwegs niemanden zu verlieren“ (Burmann et al., 2014, S. 51), was auf den Umstand verweist, dass das IdS-Programm gemessen an der Gesamtzahl der Sportvereine in Deutschland bislang nur eine relativ geringe Zahl an sogenannten Stützpunktvereinen erreicht. Zusammenfassend betrachtet bleiben die Ausführungen in den Evaluationen insgesamt ohne Anbindung an einen theoretischen Bezugsrahmen und enthalten größtenteils deskriptive Beschreibungen, so dass sich auch hier keine Rückschlüsse im Hinblick auf die Funktionalität der Kooperationsbeziehungen zwischen Verbänden und Vereinen ziehen lassen. Dennoch lassen sich in den Evaluationsberichten wichtige empirische Hinweise darauf finden, wie Sportvereine strategisch für eine interkulturelle Öffnung gewonnen werden können. Dies betrifft beispielsweise den Hinweis darauf, „dass die Integrationsarbeit in den Stützpunktvereinen nicht (nur) als ein (altruistisch motiviertes) Engagement für Migranten/-innen verstanden wird“, sondern dass „einige Ansprechpartner/-innen auch allgemeine Vereinsziele – wie die Gewinnung von

sportlichen Talenten, das Erzielen sportlicher Erfolge, die Sicherung des Mitgliederbestandes oder die Rekrutierung ehrenamtlichen Personals – im ‚Hinterkopf‘ [haben] und [...] diese Zielperspektiven mit ihrer sportbezogenen Integrationsarbeit [verbinden]“ (Burrmann et al., 2013, S. 12).

Diese zentrale Prämisse einer Verknüpfung der Integrationsarbeit mit konkreten Vereinszielen wird auch in Arbeiten herausgestellt, die sich aus organisationstheoretischer Perspektive mit der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen beschäftigen. So analysieren Kleindienst-Cachay et al. (2012) Möglichkeiten und Grenzen einer interkulturellen Öffnung von Sportvereinen und stellen dabei als wichtigstes Ergebnis heraus, dass sich Sportvereine nur für das Thema Integration gewinnen lassen, wenn es gelingt, die Inklusion von Personen mit Migrationshintergrund als funktionales Problem der Vereine zu markieren und nicht allein gesellschaftspolitisch zu argumentieren. Es bedarf hinsichtlich der Einleitung notwendiger Öffnungsprozesse demnach einer Umstellung in der Argumentation von „Moral auf Funktion“ (Kleindienst-Cachay et al., 2012, S. 261f.). Seiberth et al. (2013) nutzen ebenfalls organisationstheoretische Überlegungen, um Barrieren der Integration von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen zu identifizieren. Eine wesentliche Barriere sehen sie dabei vor allem darin, die Integration von Personen mit Migrationshintergrund an den spezifischen Zweck von Sportvereinen zu binden. Damit untermauern sie die These von Kleindienst-Cachay et al. (2012), wonach sich Öffnungsprozesse in Sportvereinen nicht über moralische Appelle herbeiführen lassen, sondern nur über die spezifische Anbindung an die funktionalen Erfordernisse des Vereins (Seiberth et al., 2013, S. 192f.).

In diesem Zusammenhang stellt sich allerdings die Frage, ob es den Vereinen möglich ist, die interkulturellen Öffnungsprozesse an funktionalen Erwägungen, wie z.B. Mitgliedergewinnung oder Rekrutierung von Nachwuchs für Wettkampfmannschaften, zu binden, wenn sie sich zum Beispiel am Programm „Integration durch Sport“ des DOSB beteiligen und darüber finanzielle Zuwendungen erhalten. Denn der DOSB als Träger des Programms erhält ja Geld vom Staat für die Umsetzung des Programms, weshalb sich hier „eine Verantwortlichkeit gegenüber dem Staat als externem Geldgeber“ (Strob, 1999, S. 300) ergibt. Dies kann bedeuten, dass der funktionalen Ausrichtung des Programms in den Vereinen Grenzen gesetzt sind, weil der Staat eine vornehmlich gesellschaftspolitische Ausrichtung des Programms erwartet. Da Vereine aber letztlich nur ihren Mitgliedern verpflichtet sind, können sie die Teilnahme an solchen Programmen verweigern – oder anders formuliert, die Steuerungsbemühungen des Verbands ins Leere laufen lassen.

Reflektiert man überblickend die vorliegenden Arbeiten, dann gibt es zwar Studien, die das Verhältnis von Sportverbänden und staatlichen Organisationen im Hinblick auf die Wahrnehmung gesellschaftlicher Aufgaben betrachten und die herausstellen, dass die Erwartung interkultureller Öffnung funktional anzubinden ist, um entsprechende Prozesse in Sportvereinen anzuregen, es fehlt aber bislang an Studien, die explizit die Rolle der

Sportverbände im Rahmen der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen in den Blick nehmen und dabei auch Prozesse der Koordination von Interorganisationsbeziehungen betrachten. Diese Forschungslücke gilt es in der vorliegenden Studie zu schließen.

4 Integration im und durch Sport

Sucht man mit Blick auf die vierte Forschungsfrage nach Arbeiten zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund im und durch Sport, so findet man eine Reihe von Arbeiten, die davon ausgehen, dass der Sportverein als spezifische auf Freiwilligkeit basierende Organisationsform mit den dort ablaufenden Integrationsprozessen ein bedeutsamer Ort für die soziale Integration auch für Personen mit Migrationshintergrund sein könne (so z.B. Braun, 2003, 2016; Braun & Nobis, 2011). Diesen Annahmen fehlen allerdings bislang vielfach die empirischen Nachweise. Fragt man deshalb nach Studien, in denen mittels empirischer Verfahren untersucht wird, was für Personen mit Migrationshintergrund eine Mitgliedschaft in Sportvereinen in integrativer Hinsicht bedeutet, so sind hier einmal die Studien von Kleindienst-Cachay (2007) zu nennen, die im Rahmen ihrer qualitativen Interviewstudie mit 18 muslimischen Spitzensportlerinnen im Alter von 17 bis 32 Jahren zu dem Schluss kommt, dass der sportliche Sozialisationsweg der befragten Migrantinnen in erheblichem Maße zu deren Identifikation mit einem leistungssportlich, zugleich aber auch individualistisch geprägten Frauenbild beigetragen hat, wie es insbesondere für westliche Industriegesellschaften typisch ist (vgl. S. 49ff.). Demnach lassen sich bei den befragten muslimischen Spitzensportlerinnen „Effekte“ in den vier Bereichen „Aufbau eines eigenen, ethnisch gemischten Freundeskreises“, „Aufbau eigenständiger normativer Orientierungen“, „Entwicklung einer positiven Beziehung zum eigenen Körper und zur Sexualität“ sowie „Absolvieren einer erfolgreichen Bildungs- und Berufslaufbahn“ konstatieren (Kleindienst-Cachay, 2007, S. 44ff.), Effekte, die durchaus als integrationsfördernd einzustufen sind⁶.

Mutz (2012) zeigt auf der Basis sozialisationstheoretisch geleiteter Reanalysen der Daten der PISA-Studie 2000, dass ein Engagement im Sportverein bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund positive Wirkungen vor allem hinsichtlich der sozialen Integration in die Gleichaltrigengruppe entfaltet, während positive Effekte im Hinblick auf die Gewaltprävention sowie Bildungs- und Berufsziele auf der Basis der PISA-Daten nicht nachgewiesen werden konnten (S. 305f.).

Zander (2015a, 2015b) kommt anhand von Interviews mit zwei aktiven und zwei ehemaligen jugendlichen Leistungssportlern mit Migrationshintergrund in den Bereichen Kampfsport und Fußball zu der Aussage, dass sich durch die Kommunikations- und Interaktionsprozesse in den Sportvereinskontexten Effekte ergeben, die das Handeln der jungen

⁶ Siehe in diesem Zusammenhang auch die Arbeiten von Kleindienst-Cachay und Kuzmik (2006) sowie Fast (2012).

Sportler leiten und dass sich normative Orientierungen herausbilden, wie etwa die Anpassung der Lebensführung an die Bedingungen des Leistungssports, um auf diese Weise Anerkennung durch Leistungssteigerung zu erfahren.

Götting (2015) führt narrative Interviews mit 23 Trainern und Übungsleitern von Sportvereinen sowie Leitern von Jugendeinrichtungen durch, die Jugendliche im Kampfsport betreuen, und kommt zu dem Ergebnis, dass der gemeinsame Kampfsport wechselseitiges respektvolles Verhalten fördert und verschiedene Umgangs- und Höflichkeitsformen einübt. Zudem erlernen die Heranwachsenden, sich an Regeln zu halten und aufeinander Rücksicht zu nehmen. Es werden Normen und Werte, wie z.B. Hilfsbereitschaft und Verantwortungsübernahme vermittelt. Des Weiteren erfahren die Kinder, wie man Leistungsanforderungen positiv bewältigen kann, wie man eigene und fremde Leistungen realistisch einschätzt und sich in Leistungs- und Wettkampfsituationen sozial verträglich verhält. Abschließend resümiert der Autor, dass die von ihm untersuchten Formen organisierten Sporttreibens auch das Potenzial haben, die sozialen Netzwerke der Kinder zu erweitern und soziale Kontakte zu festigen (vgl. Götting, 2015, 174ff.). Er kommt daher zu dem Schluss, dass Kinder und Jugendliche im Sport in hohem Maße Zugehörigkeit erfahren können. Stellt man all dies in Rechnung, so kann Sport identitäts- und sinnstiftend wirken und Kinder und Jugendliche auch in anderen Bereichen zu Anstrengungs- und Leistungsbereitschaft motivieren (vgl. Götting, 2015, S. 247f.).

Als methodische Limitierung ist allerdings anzumerken, dass Götting (2015) seine Ergebnisse nicht durch eine Befragung oder längerfristige Beobachtung der Kinder und Jugendlichen selbst gewonnen hat, sondern lediglich anhand von Interviews mit pädagogischem Personal im weiteren Sinne (Trainern, Übungsleitern, Sozialarbeitern und Projektmitarbeitern der Stadtsportbünde) (S. 123ff.), die über die Kinder berichteten.

Theeboom et al. (2012) kommen anhand von Selbstzeugnissen von Personen mit Migrationshintergrund zu dem Ergebnis, dass in „mixed clubs“, in denen sich Mitglieder unterschiedlicher Herkunft befinden, interkulturelle Erfahrungen gesammelt sowie Vorurteile ab- und Vertrauen aufgebaut werden können (S. 7ff.). Und Janssens und Verweel (2014) meinen in ihrer ähnlich gelagerten Studie⁷ nachweisen zu können, dass in „mixed clubs“ Kompetenzen erworben werden, um in (interkulturell) heterogenen Gruppen, in denen vielfach differentes Denken vorherrscht, adäquat handeln zu können, was dazu beiträgt, den Zugewanderten die Integration in die Aufnahmegesellschaft zu erleichtern (S. 38).

Im Hinblick auf die Frage, inwiefern über integrative Prozesse in Sportvereinen auch eine Integration in die Gesellschaft erfolgt, ist einmal auf Arbeiten hinzuweisen, die auf das Erlernen bzw. die Verbesserung der deutschen Sprache hinweisen, was als

⁷ Janssens und Verweel (2014) führten eine schriftliche quantitative Befragung von n=890 Mitgliedern in n=48 Sportvereinen, teilnehmende Beobachtungen im Umfang von 300 Stunden sowie zusätzliche qualitative Interviews von autochthonen und zugewanderten Vereinsmitgliedern durch.

Schlüsselkompetenz anzusehen ist, um in der Gesellschaft anzukommen. So zeigen die empirischen Ergebnisse der Studie von Kleindienst-Cachay et al. (2012, S. 198ff.), dass durch die Teilhabe am Sport Sprachkompetenzen in Deutsch gefördert werden „können“. Es scheinen hier allerdings der Kontext und die Art des Sprechens von großer Relevanz zu sein. So berichten einige Sportlerinnen und Sportler mit Migrationshintergrund, dass die gleichzeitige Verwendung mehrerer Sprachen dazu führe, dass dies häufig als „Kauderwelsch“ erlebt wird. Das fehlerhafte Verwenden der deutschen Sprache wird dabei eher als hinderlich empfunden. Vor dem Hintergrund, dass Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund die deutsche „Alltagssprache“ in der Regel relativ sicher beherrschen, dagegen aber oft der Wortschatz oder die grammatikalischen Kompetenzen eingeschränkt sind, ist es insgesamt fraglich, ob das sportliche Engagement die Entwicklung eines sprachlichen Niveaus fördern kann, das für das Erreichen höherer Bildungsabschlüsse erforderlich ist (vgl. Kleindienst-Cachay et al. 2012, S. 205ff.). Inwieweit die Entwicklung dieser Fähigkeiten tatsächlich unterstützt wird, hängt demnach – nach Einschätzung von Kleindienst-Cachay et al. (vgl. 2012, S. 207) – vor allem mit der Häufigkeit und der Dauer der Kommunikationen zusammen, aber auch von den Themen und dem Sprachniveau der Unterhaltungen innerhalb des Vereins ab.

Stanat und Müller (2005) machen darauf aufmerksam, dass eine kommunikationsreiche Umgebung allein nicht ausreicht, um die z. T. erheblichen sprachlichen Defizite von Kindern und Jugendlichen aus Migrantenfamilien, d.h. solchen mit Deutsch als Zweitsprache, auszugleichen. Hinzukommen müsse eine systematische Sprachförderung durch geschultes Personal (S. 28f.). Sattler (2016) konnte anhand einer Interviewstudie mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Sportverein in Einzelfällen durchaus positive Effekte auf die Sprachkompetenzen im Deutschen nachweisen (vgl. S. 268). Dabei ist jedoch zu beachten, dass sich dies auf Fälle von Neueingewanderten bezieht, die die Sprache des Aufnahmelandes im Jugendalter ganz neu lernen mussten und nicht etwa auf Heranwachsende mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren wurden, zweisprachig aufwuchsen, den Kindergarten und die Schule im Aufnahmeland durchlaufen haben und daher bereits über ein relativ hohes Niveau im mündlichen Sprachgebrauch verfügten. Auf diese unterschiedlichen Sachverhalte verweisen auch die Interviews mit Personen mit Migrationshintergrund in der Studie von Mylius und Kleindienst-Cachay (2016). D.h., Geflüchtete bzw. erst im Jugendalter nach Deutschland Eingewanderte können aufgrund ihres noch niedrigen Sprachniveaus im Deutschen von den verschiedenen Kommunikationssituationen im Sportverein in erheblichem Maße profitieren, wenn sie die Gesprächsanlässe für das eigene Sprechen nutzen (vgl. Mylius & Kleindienst-Cachay, 2016, S. 198f.). Denn im Unterschied zu anderen gesellschaftlichen Kontexten gehe es im Sport nicht um einen korrekten Sprachgebrauch, sondern in erster Linie um einen sportbezogenen Austausch bezogen auf sportliche Leistungen. Dies erleichtere es Personen, die erst ein geringes Sprachniveau

aufweisen, sich in Gespräche einzubringen, ohne Kritik fürchten zu müssen (vgl. Mylius & Kleindienst-Cachay, 2016, S. 199).

Fragt man nach weiteren integrativen Effekten über den Spracherwerb hinaus, so scheint das gemeinsame Sporttreiben im Verein die Bildungskarriere von Personen mit Migrationshintergrund positiv zu beeinflussen, indem z.B. verschiedene Bildungswege aufgezeigt werden (Götting, 2015, S. 247). Auch werde durch die Teilnahme an Veranstaltungen außerhalb des regulären Trainings im Kampfsport, wie z.B. Ausflügen, den Kindern und Jugendlichen für Bildungsorganisationen relevantes Wissen vermittelt und Werte sowie Normen nahegebracht. Auch lernten sie sich durch das Training selbst besser zu organisieren, was sich wiederum günstig auf ihr Bildungsaspirationsniveau sowie ihre Bildungskarriere auswirkte⁸ (vgl. Götting, 2015, S. 213ff.).

Über konkrete *schulische Unterstützungsleistungen* innerhalb von Sportvereinen wie das „Geben von Nachhilfe“ berichten Kleindienst-Cachay et al. (2012) aus einer Befragung von Sportvereinen (S. 208). Gleichzeitig scheint über die Beziehungen in den Sportgruppen eine bildungsförderliche Atmosphäre vermittelt zu werden, die die Sportlerinnen und Sportler mit Migrationshintergrund als motivierend im Hinblick auf ihre eigene Schulkarriere wahrnehmen (vgl. Kleindienst-Cachay et al., 2012, S. 47; Linneweh, 2007, S. 16). Für eine solche Stimulierung scheinen jene Sportgruppen und Sportarten, die einen gewissen Anteil an höheren Schülern/Schülerinnen bzw. Studierenden haben, eine besonders günstige Basis zu bieten (vgl. Kleindienst-Cachay et al., 2012, S. 208).

Ähnliche Effekte werden auch für den Bereich der *Integration in den Arbeitsmarkt* beschrieben. Unterstützt werden Vereinsmitglieder mit Migrationshintergrund hier z.B. bei Bewerbungsverfahren oder sogar durch die Vermittlung eines Arbeitsplatzes. Hier kommen die positiven Wirkungen der sozialen Netzwerke im Verein in besonderem Maße zum Tragen (vgl. Borggrefe et al., 2019, S. 250ff.; Kleindienst-Cachay et al., 2012, S. 210).

Was die Entstehung solcher sozialen Netzwerke anbelangt, so wird in einigen Arbeiten davon ausgegangen, dass Jugendliche, wenn sie den Sport in einem Sportverein ausüben, deutlich mehr Kontakte mit Gleichaltrigen aus der Aufnahmegesellschaft haben als die übrigen Jugendlichen mit Migrationsgeschichte (vgl. Makarova & Herzog, 2014, S. 3ff.).

⁸ Dies kann mit dem psychologischen Phänomen der Homophilie erklärt werden: Darunter ist eine Neigung zu Interaktionen mit Personen, die der eigenen ähnlich erscheinen, zu verstehen und eine Anpassung an Standards, die von der Mehrzahl der Gruppenmitglieder vertreten werden. In dem Maße, in dem dies zutrifft, beeinflussen freiwillige freizeitbezogene Gruppen auch die für die Bildungsaspirationen der Gruppenmitglieder, denn im Rahmen solcher Organisationen bilden sich Gruppen, die eine Vielzahl von Personen mit unterschiedlichem Erwerbs- bzw. Bildungsstatus aufweisen. In Bezug auf die Bildung führt die Homophilieneigung dazu, dass Gleichheit angestrebt wird (vgl. McPherson et al., 2001, S. 433). Auf diese Weise können Bildungsziele und Bildungsaspirationen beeinflusst werden. Da Sportvereine vielfach eine bildungsmäßig und sozial höher gelagerte Mitgliederschaft aufweisen (vgl. Lamprecht et al., 2012, S. 4ff.; Schlagenhauf, 1977) kann man davon ausgehen, dass gerade Kinder und Jugendliche aus Migrantenfamilien, die meist über einen niedrigen Bildungsstatus verfügen, von einem bildungsmäßig höher gelagerten Setting profitieren können (vgl. hierzu auch Kleindienst-Cachay, 2007, S. 45ff.).

Auch die Studienergebnisse von Schwarzenböck (vgl. 2017, S. 174ff.) aus dem informellen Fußball belegen, dass die sozialen Netzwerke der Jugendlichen durch die sozialen Kontakte im Sport gestärkt bzw. erweitert werden. Schließlich zeigt auch die quantitative Baseler Schülerstudie von Gerber et al. (2011) derartige Ergebnisse: Demgemäß erhöht die gemeinsame Ausübung von Sport – aufgrund der dadurch gesteigerten Gelegenheiten zu sozialen Kontakten zwischen Schüler/innen mit und ohne Migrationshintergrund – die Zahl der interethnischen Interaktionen erheblich (vgl. Gerber et al., 2011, S. 236f.). Daraus folgern die Autoren, dass im Rahmen des Sports auch die sozialen Netzwerke der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, über die eigene Bezugsgruppe hinaus, erweitert werden. Auch Göttings (vgl. 2015, S. 174) Interviewpartner aus Sportvereinen bestätigen, dass durch den Sport im Verein die sozialen Netzwerke der Kinder und Jugendlichen erweitert und soziale Kontakte durch ein gesteigertes Engagement im Sportverein gefestigt werden.

Makarova und Herzog (2014, S. 3ff.) konnten darüber hinaus zeigen, dass interethnische Kontakte im organisierten Sport dazu führen, dass auch in der Freizeit und im Freundeskreis außerhalb des Vereins vermehrt interkulturelle Kontakte entstehen. Adler Zwahlen et al. (2019, S. 144ff.) stellen einen positiven Zusammenhang zwischen der Mitgliedschaftsdauer im Sportverein und der Einbindung in soziale Netzwerke zwischen Mitgliedern mit und ohne Migrationshintergrund innerhalb des Sportvereins fest.

Reflektiert man den Forschungsstand zu integrativen Prozessen in Sportvereinen und ob darüber auch eine Integration in die Gesellschaft erfolgt, so ist festzuhalten, dass die analysierten Arbeiten eine Reihe integrativer Effekte feststellen, wie z.B. die Verbesserung der Sprachkompetenz in Deutsch, das Kennenlernen von Werten und Normen, die Einhaltung von Regeln, sowie die Erfahrung von Anerkennung und die Stärkung des Selbstwertgefühls. Im Hinblick auf die Integration in die Gesellschaft wird vor allem die Bedeutung des Sporttreibens im Verein auf die Bildungskarriere sowie die Steigerung der Sozialkontakte sowie die Einbindung in soziale Netzwerke hervorgehoben. Dabei gilt es allerdings zu sehen, dass die Mehrzahl der qualitativen Studien mit sehr kleinen Fallzahlen arbeitet und dass die Interviews oftmals nicht mit den sporttreibenden Personen mit Migrationshintergrund geführt wurden, sondern mit Trainern und Übungsleitern. Insofern werden also Effekte aus zweiter Hand beschrieben.

Zudem fällt auf, dass der Prozess der Integration nicht theoretisch konstruiert wird, so dass nicht präzise beschrieben und erklärt werden kann, auf welchen Mechanismen eine Integration in den Sport und darüber hinaus auch in die Gesellschaft basiert. Vor allem ist zu bemängeln, dass die organisationale Seite der Integration von Personen mit Migrationshintergrund nicht elaboriert wird. So wird weder der Verein mit seinen spezifischen Strukturen noch die (Sport)Gruppe als entscheidende soziale Einheit des gemeinsamen Sporttreibens in ihrer Bedeutung für integrative Prozesse genügend reflektiert. So macht es doch einen erheblichen Unterschied, ob ein Verein durch eine Kultur der Offenheit geprägt ist, und ob man in einer Wettkampfgruppe oder einer Freizeitgruppe Sport treibt. Und obwohl

hervorgehoben wird, dass die Kommunikation im Verein bedeutsam für integrative Prozesse ist, wird an keiner Stelle der Begriff Kommunikation näher bestimmt, also dargelegt, wie Kommunikation funktioniert und wie darüber die Integration in eine Gruppe reguliert wird. Ausgehend von diesem Forschungsdefizit gilt es in der vorliegenden Studie, eine Theorie der Integration im und durch Sport zu entwickeln, die eine differenzierte empirische Analyse intergrativer Prozesse in Sportvereinen ermöglicht.

Literaturangaben

- Adler Zwahlen, J., Nagel, S. & Schlesinger, T. (2019). Zur Bedeutung soziodemografischer, sportbezogener und soziokultureller Merkmale für die soziale Integration junger Migranten in Schweizer Sportvereinen. *Sport und Gesellschaft*, 16 (2), 125-154.
- Alkemeyer, T. (2008). Sport als soziale Praxis. In K. Weis & R. Gugutzer (Hrsg.), *Handbuch Sportsoziologie* (S. 220-229). Hofmann.
- Alkemeyer, T., Boschert, B., Schmidt, R. & Gebauer, G. (2003). Aufs Spiel gesetzte Körper. Eine Einführung in die Thematik. In T. Alkemeyer, B. Boschert, R. Schmidt & G. Gebauer (Hrsg.), *Aufs Spiel gesetzte Körper. Aufführungen des Sozialen in Sport und populärer Kultur* (S. 7-15). UVK.
- Baur, J. (2009). *Evaluation des Programms „Integration durch Sport“*. Band 1. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Evaluation_des_Programms_Integration_durch_Sport_Band_1_2009.pdf
- Borggrefe, C., Cachay, K. & Mätzke, G. (2019). *Weltmeister werden mit Euch! Aber wie? Eine Studie zum Problem der Unterrepräsentanz von Spielerinnen und Spielern mit Migrationshintergrund im Handball* (Sportsoziologie, Bd. 27). Hofmann.
- Bourdieu, P. (1979). *Entwurf einer Theorie der Praxis*. Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1982). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Suhrkamp.
- Braun, S. (2003). Sozialintegration, Systemintegration und Integration über sozialstrukturelle Bindungen. Integrationsleistungen freiwilliger Vereinigungen in traditionellen und aktuellen Gesellschaftsbeschreibungen. In J. Baur & S. Braun (Hrsg.), *Integrationsleistungen von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen* (S. 88-108). Meyer & Meyer.
- Braun, S. (Hrsg.). (2013). *Der Deutsche Olympische Sportbund in der Zivilgesellschaft. Eine sozialwissenschaftliche Analyse zur sportbezogenen Engagementpolitik*. Springer VS.

- Braun, S. (2015). Partnerschaft von Staat und Sport. In W. Schmidt, N. Neuber, T. Rauschenbach, H. P. Brandl-Bredenbeck, J. Süßenbach, & C. Breuer (Hrsg.). *Dritter Deutscher Kinder- und Jugendsportbericht: Kinder- und Jugendsport im Umbruch* (S. 466-483). Hofmann.
- Braun, S. (2016). Soziale Integration von Mädchen mit Migrationshintergrund in Sportvereine. *Betrifft Mädchen! Mädchen und Sport*, 29 (2), 65–70.
- Braun, S. (2018). Organisierter Sport in Bewegung. Neokorporatistische Strukturen, gesellschaftliche Funktionen und bürgerschaftliche Selbstorganisation in pluralisierten Sportlandschaften. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 31 (1-2), 234-240.
- Braun, S. & Nobis, T. (Hrsg.). (2011). *Migration, Integration und Sport. Zivilgesellschaft vor Ort*. VS.
- Braun, S. & Reymann, D. (2013). Der DOSB als Dachorganisation des vereins- und verbandsorganisierten Sports in Deutschland. In S. Braun (Hrsg.), *Der Deutsche Olympische Sportbund in der Zivilgesellschaft. Eine sozialwissenschaftliche Analyse zur sportbezogenen Engagementpolitik* (S. 33-39). Springer VS.
- Bröskamp, B. (1992). Der Fremde im Sport. Sozial- und kulturanthropologische Aspekte des Sports im Kontext kultureller Kontakte. In T. Alkemeyer, B. Boschert, G. Gebauer & DVS e.V (Hrsg.), *Aspekte einer zukünftigen Anthropologie des Sports* (S. 82-99). DVS-Protokolle.
- Bröskamp, B. (1993). Ethnische Grenzen des Geschmacks. Perspektiven einer praxeologischen Migrationsforschung. In C. Wulf (Hrsg.), *Praxis und Ästhetik. neue Perspektiven im Denken Pierre Bourdieus* (S. 174-207). Suhrkamp.
- Bröskamp, B. (1994). *Körperliche Fremdheit. Zum Problem der interkulturellen Begegnung im Sport*. Academia.
- Bröskamp, B. & Gebauer, G. (1986). *Deutsche und Türken treiben gemeinsam Sport. Fragen-Hintergründe-Vorschläge*. Die Ausländerbeauftragte des Senats beim Senator für Gesundheit, Soziales und Familie, Berlin. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-316787>
- Burrmann, U., Mutz, M. & Zender, U. (2015). *Jugend, Migration und Sport – Kulturelle Unterschiede und die Sozialisation zum Vereinssport*. VS.
- Burrmann, U., Rübner, A., Braun, S., Nobis, T., Langner, R., Mutz, M., Marquez Lopez, A. & Rickert, M. (2014). *Ziele, Konzepte und Wirkungen sportbezogener Integrationsarbeit aus Sicht der Funktionsträger/-innen des DOSB-Programms „Integration durch Sport“*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Evaluation_des_Programms_Integration_durch_Sport_2013.pdf

- Deutscher Fußball-Bund (DFB). (o.J.). *Tor! Integration A-Z*. https://www.dfb.de/fileadmin/_dfbdam/13449-DFB_Buch_Integration_A-Z-2.pdf
- Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB). (2018). *Strategische Grundposition 2018 bis 2020 für das Bundesprogramm „Integration durch Sport“*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Strategische_Grundpositionen_neu_2018_bis_2020_im_IdS_Bundesprogramm_23.01.2018.pdf
- Doherty, A. J. & Chelladurai, P. (1999). Managing Cultural Diversity in Sport Organizations: A Theoretical Perspective. *Journal of Sport Management*, 13 (4), 280-297.
- Duemmler, K. (2015). *Symbolische Grenzen. Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit durch ethnische und religiöse Zuschreibungen*. Transcript.
- Fahrner, M. (2008). *Sportverbände und Veränderungsdruck*. Hofmann.
- Fast, N. (2012). „*Ich bin eine deutsche Muslimin*“ – eine theoriegeleitete empirische Untersuchung zur Sportsozialisation und Identitätsentwicklung muslimischer Sportlerinnen im wettkampfmäßig betriebenen Volleyball [Bachelor-Arbeit, Universität Bielefeld].
- Gebauer, G. (1986). Festordnung und Geschmacksdistinktionen. Die Illusion der Integration im Freizeitsport. In G. Hortleder & G. Gebauer (Hrsg.), *Sport-Eros-Tod* (S. 113-143). Suhrkamp.
- Gebauer, G. (1996). Der Körper als Symbol für Ethnizität. In T. Alkemeyer & B. Bröskamp (Hrsg.), *Fremdheit und Rassismus im Sport. Tagung der dvs-Sektion Sportphilosophie 1994* (S.81-86). Academia.
- Gerber, M., Gerlach, E. & Pühse, U. (2011). Integration in den Sport - Integration durch Sport. Ausgewählte Befunde aus dem quantitativen SSINC Survey. *Sportunterricht Monatschrift zur Wissenschaft und Praxis des Sports mit Lehrhilfe*, 60 (8), 232–238.
- Gieß-Stüber, P. (2014). Interkulturalität im und durch Sport. In P. Gieß-Stüber, U. Burrmann, S. Radtke, B. Rulofs & H. Tiemann (Hrsg.), *Diversität, Inklusion, Integration und Interkulturalität*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Expertise_Diversitaet_Inklusion_Integration_Interkulturalitaet.pdf
- Gieß-Stüber, P., Burrmann, U., Radtke, S., Rulofs, B. & Tiemann, H. (2014). *Diversität, Inklusion, Integration und Interkulturalität*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Expertise_Diversitaet_Inklusion_Integration_Interkulturalitaet.pdf
- Götting, P. (2015). *Soziale Ungleichheiten und Chancen des Sports. Allgemeine und sport-spezifische Analysen sozialstruktureller Merkmale, Potentiale des Sports und*

- Handlungsempfehlungen zur Integration sozial benachteiligter Kinder und Jugendlicher in den organisierten Sport* [Dissertation, Universität Duisburg-Essen], Universitätsbibliographie Duisburg-Essen.
- Gugutzer, R. (2006). *Body turn. Perspektiven der Soziologie des Körpers und des Sports*. Transcript.
- Harrison Jr., L. & Belcher, D. (2006). Race and ethnicity in physical education. In D. Kirk, D. MacDonald & M. O'Sullivan (Hrsg.), *The handbook of physical education* (S. 740-751). Sage.
- Harrison Jr., L., Lee, A. & Belcher, D. (1997). Self-schema for movement activities: The influence of race and gender. *Annual Meeting of the American Educational Research Association, Chicago, IL, März 1997*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED409285.pdf>
- Heinemann, K. (2007). *Einführung in die Soziologie des Sports*. Hofmann.
- Hoenemann, S., Köhler, M., Kleindienst-Cachay, C., Zeeb, H. & Altenhöner, T. (2021). Migration und Sport – eine empirische Studie zur Untersuchung der Partizipation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund am organisierten Sport. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 16, 53-61.
- Janssens, J. & Verweel, P. (2014). The significance of sports clubs within multicultural society. On the accumulation of social capital by migrants in culturally "mixed" and "separate" sports clubs. *European Journal for Sport and Society*, 11 (2), 35–58.
- Kalter, F. & Granato, N. (2018). Migration und ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde* (3. Aufl., S. 355-388). Springer VS.
- Klein, G. (2008). Körper und Bewegungspraktiken im Sport der Moderne. In K. Weis & R. Gugutzer (Hrsg.), *Handbuch Sportsoziologie* (S. 257-265). Hofmann.
- Kleindienst-Cachay, C. (2007). *Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund im organisierten Sport. Ergebnisse zur Sportsozialisation - Analyse ausgewählter Maßnahmen zur Integration in den Sport*. Schneider Hohengehren.
- Kleindienst-Cachay, C. & Kuzmik, C. (2006). Fußballspielen und jugendliche Entwicklung türkisch-muslimischer Mädchen. Ergebnisse einer Interviewstudie. *sportunterricht*, 55, 11-15.
- Kleindienst-Cachay, C., Cachay, K. & Bahlke, S. (2012). *Inklusion und Integration. Eine empirische Studie zur Integration von Migrantinnen und Migranten im organisierten Sport*. Hofmann.
- Krais, B. & Gebauer, G. (2002). *Habitus*. Transcript.

- Lamprecht, M., Fischer, A., & Stamm, H. (2012). *Die Schweizer Sportvereine: Strukturen, Leistungen, Herausforderungen*. Seismo.
- Landessportbund Nordrhein-Westfalen (LSB NRW). (2010). *Vielfalt im Sport gestalten – zu neuer Einheit wachsen. Grundsatzpapier Sport und Integration des Landessportbundes und der Sportjugend Nordrhein-Westfalen*. https://www.lsb.nrw/fileadmin/global/media/Downloadcenter/Integration_Inklusion/Grundsatzpapier_Sport_und_Integration.pdf
- Leven, I. & Schneekloth, U. (2007). Die Freizeit: Anregen lassen oder fernsehen. In K. Hurrelmann & S. Andresen (Hrsg.), *Kinder in Deutschland 2007. 1. World Vision Kinderstudie* (S. 165 – 200). Fischer.
- Linneweh, M. (2007). *Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund im organisierten Sport. Theoretische Begründung und empirische Validierung an Hand eines Fallbeispiels* [Master-Arbeit, Universität Bielefeld].
- Makarova, E. & Herzog, W. (2014). Sport as a means of immigrant youth integration: an empirical study of sports, intercultural relations, and immigrant youth integration in Switzerland. *Sportwissenschaft*, 44 (1), 1-9.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L. & Cook, J. M. (2001). Birds of a feather: Homophily in social networks. *Annual Review of Sociology*, 27, 415-444.
- Mutz, M. (2009). Sportbegeisterte Jungen, sportabstinente Mädchen? Eine quantitative Analyse der Sportvereinszugehörigkeit von Jungen und Mädchen mit ausländischer Herkunft. *Sport und Gesellschaft* 6 (2), 95-121.
- Mutz, M. (2012). *Sport als Sprungbrett in die Gesellschaft? Sportengagements von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihre Wirkung*. Beltz Juventa.
- Mutz, M. (2013). Die Partizipation von Migrantinnen und Migranten am vereinsorganisierten Sport. *Expertise im Auftrag des DOSB*. DOSB.
- Mutz, M. & Burrmann, U. (2011). Sportliches Engagement jugendlicher Migranten in Schule und Verein: Eine Re-Analyse der PISA und SPRINT Studie. In S. Braun & T. Nobis (Hrsg.), *Migration, Integration und Sport. Zivilgesellschaft vor Ort* (S. 99-124). Springer.
- Mutz, M. & Hans, S. (2015). Das Verschwinden der Unterschiede. Partizipation am Sportverein der dritten Einwanderergeneration in Deutschland. *Sportwissenschaft*, 45, 31-39.
- Mylius, E. & Kleindienst-Cachay, C. (2016). Migrantinnen und Migranten im Sportlehrerberuf – eine Interviewstudie zu Bedingungen ihrer Berufswahl. In H. Meier, L. Riedl & M. Kukuk (Hrsg.), *Migration, Inklusion und Integration. Soziologische Beobachtungen des Sports* (187-209). Schneider Hohengehren.

- Nassehi, A. (2003). *Geschlossenheit und Offenheit - Studien zur Theorie der modernen Gesellschaft*. Suhrkamp.
- Nassehi, A. (2016, 14. Januar). Fatale Blicke. *Zeit Online*. <http://www.zeit.de/2016/03/kultur-migration-debatte-geschlechterverhaeltnisse>
- Nobis, T. (2013). Multikulturelle Zivilgesellschaft? Sportverbände und -vereine als Akteure der Integrationsarbeit. In S. Braun (Hrsg.), *Der Deutsche Olympische Sportbund in der Zivilgesellschaft. Eine sozialwissenschaftliche Analyse zur sportbezogenen Engagementpolitik* (S. 46-69). Springer.
- Nobis, T. & Baur, J. (2007). *Soziale Integration vereinsorganisierter Jugendlicher*. Strauß.
- Nobis, T., Barth, C. & Borth, S. (2017). *Flüchtlingsarbeit von Sportvereinen – auch für Mädchen und Frauen? Konzepte, Maßnahmen und Perspektiven interkultureller Öffnung von Sportvereinen*. Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM).
- Pfaff-Czarnecka, J. (2013). *Multiple belonging and the challenges to biographic navigation*. ISA eSymposium for Sociology.
- Pfaff-Czarnecka, J. & Kleindienst-Cachay, C. (2016). Sport als Heimat? Möglichkeiten biographischer Navigation in Zuwanderungsgesellschaften. In H. Meier, L. Riedl & M. Kukuk (Hrsg.), *Migration, Inklusion und Integration. Soziologische Beobachtungen des Sports* (S. 141-168). Schneider Hohengehren.
- Rulofs, B. (2011). Diversity Management – Perspektiven und konzeptionelle Ansätze für den Umgang mit Vielfalt im organisierten Sport. In S. Braun & T. Nobis (Hrsg.), *Migration, Integration und Sport* (S. 83-97). VS.
- Sattler, S. (2016). *Soziale Integration durch Vereinssport. Eine lebensweltliche Untersuchung des Integrationspotenzials von Sportvereinen im Raum Basel* [Dissertation, Universität Zürich]
- Schlagenhauf, K. (1977). *Sportvereine in der Bundesrepublik Deutschland*. Hofmann.
- Schmidt, W. (2006). *Kindersport-Sozialbericht des Ruhrgebiets. Kinder-Jugend-Sport-Sozialforschung. Band 4*. Czwalina.
- Schwarzenböck, R. (2017). *Integration, Identität und Sport im Migrationskontext. Wirkungsmöglichkeiten pädagogischer Sportangebote am Beispiel der Straßenfußball-Liga „buntkicktgut“*. Budrich.
- Seiberth, K. (2012). *Fremdheit im Sport. Eine kritische Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten und Grenzen der Integration im Sport*. Hofmann.
- Seiberth, K. & Thiel, A. (2007). Fremd im Sport? – Barrieren der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Sportorganisationen. In R. Jöhler, A. Thiel, J. Schmid &

- R. Treptow (Hrsg.), *Europa und seine Fremden. Die Gestaltung kultureller Vielfalt als Herausforderung* (S. 197-212). Transcript.
- Seiberth, K., Weigelt-Schlesinger, Y. & Schlesinger, T. (2013). Wie integrationsfähig sind Sportvereine? Eine Analyse organisationaler Integrationsbarrieren am Beispiel von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund. *Sport und Gesellschaft*, 10 (2), 174-198.
- Sökefeld, M. (2004). *Jenseits des Paradigmas kultureller Differenz*. Transcript.
- Spaaji, R., Magee, J., Farquharson, K., Gorman, S., Jeanes, R., Lusher, D. & Storr, R. (2018). Diversity work in community sport organizations: Commitment, resistance and institutional change. *International Review for the Sociology of Sport*, 53 (3), 278-295.
- Stanat, P. & Müller, A. G. (2005). Förderung von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund. In H. Bartnitzky & A. Speck-Hamdan (Hrsg.), *Deutsch als Zweitsprache lernen. Band 120 Beiträge zur Reform der Grundschule* (S. 20–32). Grundschulverband – Arbeitskreis Grundschule.
- Strob, B. (1999). *Der vereins- und verbandsorganisierte Sport - Ein Zusammenschluß von (Wahl-)Gemeinschaften? Ein Analysemodell auf der Grundlage des Dritter-Sektor-Ansatzes*. Waxmann.
- Theeboom, M., Schaillée, H. & Nols, Z. (2012). Social capital development among ethnic minorities in mixed and separate sport clubs. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 4 (1), 1-21.
- Thiel, A. & Seiberth, K. (2007). Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im Sport – Möglichkeiten und Grenzen. In A. Horn & J. Keyßner (Hrsg.), *Sport integriert – integriert Sport* (S. 39-54). Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd.
- Thiel, A. & Seiberth, K. (2009). Der „soziale Körper“ als Träger kultureller Differenz – Zur Reichweite eines Erklärungsmodells der sportwissenschaftlichen Integrationsforschung. In A. Horn (Hrsg.), *Körperkultur. Band 2* (S. 13-25). Hofmann.
- Tofahrn, K. W. (1997). *Soziale Schichtung im Sport*. Lang.
- Winkler, J., Karhausen, R.-R. & Meier, R. (1985). *Verbände im Sport. Eine empirische Analyse des Deutschen Sportbundes und ausgewählter Mitgliedsorganisationen*. Hofmann.
- Zander, B. (2015a). "Aber irgendwie wird das schon gehen." Ein Passungsverhältnis jugendlicher Migranten unter der Perspektive einer milieuspezifischen Handlungsbefähigung. In U. Burrmann, M. Mutz, & U. Zender (Hrsg.), *Jugend, Migration und Sport. Kulturelle Unterschiede und die Sozialisation zum Vereinssport* (S. 339-374). Springer VS.

Zander, B. (2015b). Passungsverhältnisse Jugendlicher mit Migrationshintergrund zum Sportverein. In U. Burrmann, M. Mutz, & U. Zender (Hrsg.), *Jugend, Migration und Sport. Kulturelle Unterschiede und die Sozialisation zum Vereinssport* (S. 39-68). Springer VS.

Methodologische Einordnung und Begriffsbestimmungen

Reflektiert man die Ausführungen zum Forschungsstand im vorausgegangenen Beitrag, dann bedarf die Beantwortung der zentralen Forschungsfragen einer empirischen Untersuchung, die *erstens* das Phänomen des unterschiedlichen Anteils von Personen mit Migrationshintergrund nicht nur beschreiben, sondern dieses auch hinsichtlich seiner Ursachen erklären kann. *Zweitens* gilt es, den Begriff der interkulturellen Öffnung in einer organisationssoziologischen Perspektive präzise zu bestimmen, um so in differenzierter Weise Möglichkeiten und Grenzen struktureller Anpassungen in Sportvereinen aufzeigen zu können. *Drittens* ist die Beziehung von Sportverbänden zu Sportvereinen organisationssoziologisch zu reflektieren, um die Wirksamkeit der Steuerung interkultureller Öffnung in Sportvereinen untersuchen zu können. Und *viertens* ist der Begriff der „Integration“ sportsoziologisch zu klären, bevor empirisch analysiert werden kann, ob und inwiefern in Sportvereinen Prozesse der Integration stattfinden.

Den theoretischen Bezugsrahmen für die Beantwortung der vier zentralen Forschungsfragen bildet in der vorliegenden Studie die *soziologische Systemtheorie* Niklas Luhmanns, die im Hinblick auf die einzelnen Fragestellungen durch weitere Theorieperspektiven ergänzt wird. So wird die Teilhabe bzw. Nicht-Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund am organisierten Sport auf der Basis des Begriffspaars *Inklusion/Exklusion* analysiert, wobei diese systemtheoretische Analyse durch Überlegungen zur symbolischen Grenzziehung und zur Konstruktion von Zugehörigkeit ergänzt wird. Die Analyse von Prozessen interkultureller Öffnung in Sportvereinen erfolgt auf der Basis der Luhmannschen Organisationstheorie, mit der sich die Strukturen von Organisationen als *Entscheidungsprämissen* fassen lassen. Mithilfe dieser theoretischen Perspektive werden auch die Bemühungen der Sportverbände untersucht, die diese unternehmen, um Prozesse interkultureller Öffnung in Sportvereinen anzuregen. Ergänzt wird die systemtheoretische Organisationstheorie um den Ansatz des Neoinstitutionalismus, auf dessen Basis sich erklären lässt, wie Organisationen auf die institutionelle Erwartung interkultureller Öffnung reagieren. Um Abstimmungs- und Kooperationsprozesse zwischen Sportverbänden und Sportvereinen analysieren zu können, werden Überlegungen zur *Koordination von Interorganisationbeziehungen* genutzt. Und Prozesse der Integration in den Sportvereinen werden schließlich auf der Basis *systemtheoretischer Überlegungen zur Kommunikation und Netzwerkbildung* analysiert.

Systemtheoretische Forschungsarbeiten sehen sich des Öfteren der Kritik ausgesetzt, „sich wenig um eine Methodologisierung ihres Verhältnisses von Theoriearbeit und empirischer Forschung [zu bemühen]“ (Vogd, 2007, S. 295; vgl. auch John et al., 2010a, S. 9). Um dieser Kritik zu begegnen, gilt es zunächst, einige methodologische Vorbemerkungen zu

machen, wie die vorliegende Studie auf der Basis systemtheoretischer Beobachtungen zu empirischen Ergebnissen gelangen möchte.⁹

Die systemtheoretische Analyse dient zuvorderst dazu, ein besseres Verständnis von vorhandenen Strukturen und ursächlichen Mechanismen zu entwickeln, um darauf aufbauend gegebenenfalls Ansatzpunkte für mögliche Interventionen zu identifizieren. Die daraus resultierenden „Modelle“ der Inklusion und Exklusion, der interkulturellen Öffnung, der Steuerung von Interorganisationsbeziehungen und der Integration in und durch Sport, machen es möglich, differenzierte und theoretisch begründete Leitfragen zu entwickeln, anhand derer sich das empirische Material ordnen lässt, denn erst auf der Basis von Theorie lässt sich die gesamte Komplexität des Forschungsfeldes in den Griff bekommen:

„Empirie welcher Provenienz auch immer, ob qualitativ oder quantitativ, muß [sic] an vorgängig ausgearbeitete Theoriekonzepte gebunden sein, will sie nicht wild drauflosforschen und dadurch das verpassen, was sie zu suchen vorgibt. Hieraus resultiert die Erkenntnis, daß [sic] sich die theoretischen und methodischen Sensorien für die Analyse eines Gegenstandsbereiches an dessen Komplexität zu orientieren haben, soll auch nur annähernd eine ‚requisite variety‘ (Ashby 1956) im Verhältnis von Theorie, Methode und ‚Realität‘ hergestellt werden“ (Bette, 1999, S. 103).¹⁰

Das Verhältnis von Theorie und Empirie ist dabei nicht so zu verstehen, dass die Empirie lediglich der Illustration theoretischer Überlegungen gilt oder gar die Funktion der Bestätigung von Theorie übernimmt. Genauso wenig ist die empirische Beobachtung auf das Testen theoretisch abgeleiteter Hypothesen ausgerichtet, wie es standardmäßig in quantitativ ausgerichteten Studien erfolgt. Die Theorie ist vielmehr als *analytische Beobachtungsstrategie* zu verstehen, bei der „die systemtheoretischen Prämissen als Ausgangsfragen zugrunde gelegt werden, ohne dass die systemtheoretische Architektur als sakrosanktes Gesamtgebäude importiert wird. Es dient vielmehr als Anleitung und Irritation empirischer Beobachtung“ (John et al., 2010c, S. 326). D.h., theoretische Annahmen leiten die empirische Beobachtung, aber sie können im Laufe der Analyse fortlaufend revidiert, differenziert, bestätigt oder gänzlich verworfen werden. In diesem Sinne sind „soziologische Theorien – wenn man darunter nicht bloß empirisch bewiesene bzw. noch nicht falsifizierte Sätze verstehen will – zunächst einmal als nichts anderes anzusehen denn als die Handhabung bestimmter Unterscheidungen, wenn man so will: als eine *Methode* der Beobachtung“ (Nassehi & Saake, 2002, S. 69).

Die vorliegende Studie beobachtet Prozesse der Inklusion und Exklusion, der interkulturellen Öffnung und Integration auf der Basis der soziologischen Systemtheorie, um zu analysieren, welche Möglichkeiten und Grenzen sich hier zeigen und wie sich solche Prozesse

⁹ Siehe zur Diskussion zum Verhältnis von Theorie und Empirie in der Systemtheorie u.a. auch das Sonderheft „Soziologische Systemtheorie und empirische Forschung“ der Zeitschrift „Soziale Welt“ sowie den von John, Henkel und Rückert-John (2010b) herausgegebenen Sammelband „Die Methodologien des Systems“.

¹⁰ Zur ordnungsstiftenden und strukturierenden Funktion von Theorien siehe auch Schimank (1995, S. 73): „Wer die Welt gemäß einer bestimmten Theorie betrachtet, tauscht damit eine theorielose Nacht, in der alle Katzen grau – aber eben nicht völlig unsichtbar – sind, gegen einen Zustand ein, in dem viele Katzen gänzlich unsichtbar, einige dafür aber sehr genau zu erkennen sind“ (Schimank, 1995, S. 73).

gegebenenfalls beeinflussen lassen. Dabei gilt für diese spezielle theoriegeleitete Beobachtung, was bei der Verwendung jeglicher Theorien gilt: „Ein System [im Sinne eines theoriegeleiteten Beobachters, C.B. und K.C.] kann nur sehen, was es sehen kann. Es kann nicht sehen, was es nicht sehen kann. Es kann auch nicht sehen, daß [sic] es nicht sehen kann, was es nicht sehen kann“ (Luhmann, 1986/2004, S. 52). Diese Bemerkung ist nicht als frühzeitige Relativierung der Ergebnisse dieser Studie zu verstehen, sondern sie betont vielmehr die Tatsache, dass jede Theorie ihre eigenen „blinden Flecken“ hat, die nur durch eine „Beobachtung der Beobachtung“, also eine Beobachtung zweiter Ordnung, aufgehoben werden können (vgl. Luhmann, 1992, S. 64). Die Beobachtung zweiter Ordnung mit ihren wiederum spezifischen Unterscheidungen zielt darauf ab, zu erkennen, welche Unterscheidungen der Beobachter erster Ordnung verwendet hat, was er in seine Beobachtung ein- und was ausgeschlossen hat. Der Beobachter erster Ordnung kann also beobachtet werden „im Hinblick auf das, was er sehen, und im Hinblick auf das, was er nicht sehen kann“ (Luhmann, 1992, S. 64). Wissenschaftliche Erkenntnis setzt also voraus, dass ein Beobachter seine erkenntnisleitenden Differenzen, also die Art und Weise, wie er ein Phänomen beobachtet, nachvollziehbar macht, so dass sie von anderen Beobachtern im Hinblick auf mögliche „blinde Flecken“ beobachtet werden können.

Fragt man in diesem Sinne nach den Unterscheidungen, die die vorliegende Studie leiten, dann sind dies die zentralen Begriffe Inklusion (in Abgrenzung zu Exklusion), Integration und interkulturelle Öffnung, die im Folgenden näher erläutert werden:

Inklusion bezeichnet in systemtheoretischem Sinne die Teilhabe von Personen an der Kommunikation sozialer Systeme, während Exklusion entsprechend die kommunikative Nicht-Berücksichtigung von Personen meint. Herauszustellen ist, dass es hier um einen theoretischen Zugang geht, der soziale Differenzen völlig wertneutral fasst und nicht als Zeichen einer unerwünschten Desintegration der Gesellschaft konstruiert. Im vorliegenden Fall geht es also um die bloße Teilhabe bzw. Nicht-Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund am Kommunikationszusammenhang „Sportverein“. Der systemtheoretische Inklusionsbegriff ist also abzugrenzen vom Inklusionsbegriff, der durch die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung in der gesellschaftlichen Debatte prominent wurde und der die gleichberechtigte Teilhabe aller am gesellschaftlichen Leben als ein Menschenrecht einfordert. Exklusion markiert – systemtheoretisch betrachtet – damit ausdrücklich nicht eine von vornherein der Ungerechtigkeit verdächtige Verteilungsungleichheit von Ressourcen, sondern zunächst einmal nur den Umstand, dass eine Person in den Kommunikationsprozessen eines sozialen Systems nicht berücksichtigt, bezeichnet oder adressiert wird, was sich dann allerdings auch wiederum auf den Zugang zu (materiellen) Ressourcen auswirken bzw. mit der Ungleichverteilung von Ressourcen in Zusammenhang stehen kann (vgl. Andreß & Stichweh, 1999, S. 492f.).

Der Begriff der *Integration* bezieht sich hingegen nicht nur auf die bloße Teilhabe von Personen an Kommunikationszusammenhängen, sondern fokussiert ein „Mehr“, das

qualitativ zu bestimmen ist. Im Kontext der vorliegenden Studie wird dieser qualitative Aspekt kommunikations- und netzwerktheoretisch konstruiert: Unter Integration wird zum einen die Teilnahme an *gelingender Kommunikation* verstanden, die erstens die Verständigung der Kommunikationspartner ermöglicht, zweitens das Verhalten der Kommunikationspartner so reguliert, dass eine gleichberechtigte Teilhabe möglich ist, und die drittens auftretende Widersprüche und Konflikte angemessen reguliert. Zum anderen bedeutet Integration in netzwerktheoretischer Perspektive, dass durch die Teilhabe an Kommunikationsszusammenhängen eine Verknüpfung polykontexturaler Adressen erfolgt, die Teilhabemöglichkeiten an weiteren Kommunikationsszusammenhängen eröffnet. Für das vorliegende Forschungsproblem heißt dies, zum einen zu analysieren, inwiefern eine „Integration in den Sport“ gelingt, indem in Sportvereinen die Verständigung, gleichberechtigte Teilhabe und Konfliktregulierung von Mitgliedern mit und ohne Migrationshintergrund gefördert wird. Zum anderen ist im Hinblick auf eine „Integration durch Sport“ zu untersuchen, inwiefern Mitgliedern mit Migrationshintergrund in Sportvereinen über netzwerkförmige Kommunikation mit anderen Mitgliedern der Zugang zu weiteren gesellschaftlichen Kommunikationsszusammenhängen eröffnet wird. Bedingung der Möglichkeit für beide Formen der Integration ist allerdings die Inklusion der betreffenden Personen.

Interkulturelle Öffnung ist ein Begriff, der beobachtungstechnisch Probleme aufwirft, weil er Uneindeutigkeiten produziert. So wird der Begriff der Kultur innerhalb der sozialwissenschaftlichen Forschung durchaus kritisch reflektiert. Die Kritik bezieht sich dabei vor allem darauf, dass dieser Begriff zu unscharf und undifferenziert erscheint, um (vermeintliche) Differenzen sozialer Gruppen zu erfassen. Das Beobachtungsschema „Kultur“ erzeugt Eindeutigkeiten, „die stabiler sind als die empirische Realität, die sich dieser eindeutigen Repräsentation nicht fügt“ (Nassehi, 2003, S. 237). „Kultur“ suggeriert in der Regel eine Homogenität sozialer Gruppen, die den Blick auf deren tatsächliche Heterogenität nur verstellt. Mit anderen Worten: „Kultur erklärt nichts – sie muss selbst erklärt werden“ (Sökefeld, 2004, S. 17) und dies gilt entsprechend auch für den Begriff des „Interkulturellen“. Dass wir im Kontext der vorliegenden Studie dennoch am Begriff der interkulturellen Öffnung festhalten, liegt daran, dass er sowohl im wissenschaftlichen als auch im (sport-)politischen Kontext sozusagen „in aller Munde“ ist und inzwischen als feststehender Begriff genutzt wird, wenn es darum geht, zu beschreiben, wie Organisationen auf gesellschaftlichen Wandel reagieren und dabei die zunehmende „kulturelle Vielfalt“ berücksichtigen. Wir definieren den Begriff jedoch in einem bewusst eng gesetzten Rahmen und verstehen unter interkultureller Öffnung *Strukturanpassungen in Sportvereinen, die auf die Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund zielen*.¹¹ Gemäß der Luhmannschen Organisationstheorie geht es also um die Frage, ob Sportvereine das Ziel einer Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund als Programm

¹¹ Inwiefern mit dem Merkmal Migrationshintergrund Differenzen verbunden sein können, die mithin als „kulturelle“ Differenzen beschrieben werden, ist im Verlauf der Analysen fortlaufend zu reflektieren.

etablieren, ob sie dieses Programm in ihren Personalentscheidungen und Kommunikationswegen berücksichtigen und ob es sich als kompatibel mit der spezifischen Organisationskultur des Vereins erweist.

Der vorliegende Sammelband folgt in seinem Aufbau konsequent dem dargestellten Paradigma theoriegeleiteter empirischer Sozialforschung, d.h., im nachfolgenden *Teil B* erfolgt zunächst die *theoretische Konstruktion der vier zentralen Forschungsfragen*. Im ersten Beitrag von Borggrefe und Cachay wird ein theoretisches Modell der Inklusion und Exklusion entwickelt, auf dessen Basis sich der unterschiedliche Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen erklären lässt (Forschungsfrage 1). Im zweiten Beitrag von Borggrefe, Cachay, Seiberth und Schleifer erfolgt die theoretische Konstruktion der Forschungsfragen 2 und 3, indem auf der Basis organisationstheoretischer Überlegungen reflektiert wird, wie es in Sportvereinen zu Prozessen interkultureller Öffnung kommen kann, wodurch solche organisationalen Wandlungsprozesse gekennzeichnet sind und welche Rolle in diesem Zusammenhang die Sportverbände spielen. Im dritten Beitrag von Cachay und Borggrefe werden schließlich Prozesse der Integration in und durch Sportkommunikations- und netzwerktheoretisch konstruiert. Im Anschluss an alle drei Theoriebeiträge erfolgt jeweils die Ableitung differenzierter Forschungsfragen für die empirische Untersuchung.

In *Teil C* wird im Beitrag von Borggrefe und Cachay das *methodische Vorgehen* der Studie erläutert, indem im Hinblick auf das gewählte qualitative Forschungsdesign zur Analyse von Inklusion, Integration und interkultureller Öffnung im Sportverein die Auswahl der Fälle sowie Methoden der Datenerhebung und -auswertung dargestellt werden.

In *Teil D* werden die *empirischen Ergebnisse* der Studie entlang der vier Fragestellungen dargestellt, d.h. Borggrefe und Cachay präsentieren im ersten Beitrag zunächst die Ergebnisse zur Inklusion und Exklusion von Personen mit Migrationshintergrund im Sportverein entlang ausgewählter Sportgruppen in den untersuchten Vereinen. Der zweite Beitrag von Borggrefe, Cachay, Seiberth, Schleifer, Armbruster und Weber beinhaltet dann die Ergebnisse zu den Prozessen interkultureller Öffnung, die fallstudienartig entlang der untersuchten Vereine dargestellt werden. Der dritte Beitrag von Borggrefe und Cachay fokussiert die Rolle der Sportverbände bei der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen und betrachtet dabei insbesondere die strukturellen Voraussetzungen in den unterschiedlichen Verbänden. Und der vierte Beitrag von Cachay, Borggrefe, Armbruster, Hoffmann und Weber stellt die Ergebnisse zur Integration in und durch Sport dar.

Teil E ist dem anwendungsorientierten Teil der vorliegenden Studie gewidmet, in dem es um die *Entwicklung, Implementation und Evaluation von Programmen von Programmen zur interkulturellen Öffnung* geht. Im ersten Beitrag von Hoenemann, Kleindienst-Cachay und Altenhöner wird dabei zunächst die Entwicklung einer konkreten Schulungsmaßnahme erläutert, bevor im zweiten Beitrag von Hoenemann, Altenhöner und Kleindienst-

Cachay die Ergebnisse zur Evaluation der durchgeführten Schulungsmaßnahmen präsentiert werden.

In *Teil F* werden die Erkenntnisse der vorliegenden Studie schließlich in Form von *Handlungsempfehlungen* zusammengefasst, die sich an Akteure im organisierten Sport und in der Politik richten.

Literaturangaben

Andreß, H.-J. & Stichweh, R. (1999). *Exklusionsprobleme in der Weltgesellschaft: globale Muster der Marginalisierung. Antrag an die Deutsche Forschungsgemeinschaft auf Einrichtung des Sonderforschungsbereiches 1669*. Universität Bielefeld: Maschinentypographisches Manuskript.

Bette, K.-H. (1999). *Systemtheorie und Sport*. Suhrkamp.

John, R., Henkel, A. & Rückert-John, J. (2010a). Methodologie und Systemtheorie – ein Problemaufriss. In R. John, A. Henkel & J. Rückert-John (Hrsg.), *Die Methodologien des Systems. Wie kommt man zum Fall und wie dahinter?* (S. 7-12). VS.

John, R., Henkel, A. & Rückert-John, J. (2010b). *Die Methodologien des Systems. Wie kommt man zum Fall und wie dahinter?* VS.

John, R., Henkel, A. & Rückert-John, J. (2010c). Systemtheoretisch beobachten. In R. John, A. Henkel & J. Rückert-John (Hrsg.), *Die Methodologien des Systems. Wie kommt man zum Fall und wie dahinter?* (S. 321-330). VS.

Luhmann, N. (1992). *Beobachtungen der Moderne*. Westdeutscher.

Luhmann, N. (1986/2004). *Ökologische Kommunikation. Kann die moderne Gesellschaft sich auf ökologische Gefährdungen einstellen?* VS.

Nassehi, A. (2003). *Geschlossenheit und Offenheit. Studien zur Theorie der modernen Gesellschaft*. Suhrkamp.

Nassehi, A. & Saake, I. (2002). Kontingenz: Methodisch verhindert oder beobachtet? Ein Beitrag zur Methodologie der qualitativen Sozialforschung. *Zeitschrift für Soziologie*, 31 (1), 66-86.

Schimank, U. (1995). Teilsystemevolutionen und Akteursstrategien: Die zwei Seiten der Strukturdaten der modernen Gesellschaft. *Soziale Systeme*, 1, 73-100.

Sökefeld, M. (2004). *Jenseits des Paradigmas kultureller Differenz*. Transcript.

Vogd, W. (2007). Empirie oder Theorie? Systemtheoretische Forschung jenseits einer vermeintlichen Alternative. *Soziale Welt*, 58 (3), 295-321.

TEIL B: Theoretische Überlegungen

Inklusion und Exklusion von Mitgliedern mit Migrationshintergrund in Sportvereinen

1 Einleitung

Personen mit Migrationshintergrund sind in bundesdeutschen Sportvereinen insgesamt immer noch deutlich unterrepräsentiert und verteilen sich sehr ungleich auf die Vereine. Will man die Unterrepräsentanz und ungleiche Verteilung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund im organisierten Sport erklären, dann bedarf es hierzu einer soziologischen Forschungsperspektive, die die Teilhabe respektive Nicht-Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund nicht als Phänomen individueller Entscheidungen konstruiert, sondern soziale Erklärungsfaktoren in den Blick nimmt. Denn auch wenn die Entscheidung, in einen Sportverein einzutreten, prinzipiell den Individuen überlassen bleibt, verweisen doch die beschriebenen Muster der Sportvereinspartizipation in „der“ Gruppe von Personen mit Migrationshintergrund darauf, dass es sich hier um ein sozial bedingtes Phänomen handelt, das dementsprechend auch als *sozialer Tatbestand* zu konstruieren ist (siehe hierzu bereits Bahlke et al., 2012, S. 41).

Es gilt also, in soziologischer Perspektive nach bedingenden Mechanismen der Teilhabe resp. Nicht-Teilhabe zu suchen und diese in einen abstrakt-modellhaften Zusammenhang zu bringen. Dabei sind einerseits die spezifischen Strukturen von Sportvereinen, andererseits aber auch die die Entscheidungsfindung von Personen mit Migrationshintergrund präfigurierenden sozialen Einflüsse zu berücksichtigen, zwei Seiten also, die sich wechselseitig verschränken und die Wahrscheinlichkeit einer Teilhabe respektive Nicht-Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund am vereinsorganisierten Sport bestimmen.

Um das Phänomen der Unterrepräsentanz und der unterschiedlichen Verteilung von Personen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen zu analysieren, wird in dem vorliegenden Beitrag ein system- und differenzierungstheoretischer Bezugsrahmen gewählt, der um Überlegungen zur symbolischen Grenzziehung und zur Konstruktion von Zugehörigkeit ergänzt wird (siehe hierzu bereits Kleindienst-Cachay et al., 2012, S. 68 sowie Borggrefe et al., 2019, S. 47ff.). Der systemtheoretische Bezugsrahmen ermöglicht es *erstens*, die Mitgliedschaft respektive Nicht-Mitgliedschaft von Personen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen neutral und wertfrei mit dem Begriffspaar Inklusion/Exklusion zu beschreiben, womit die bloße Teilhabe oder Nicht-Teilhabe von Personen an spezifischen Kommunikationszusammenhängen gefasst wird (Luhmann, 1997, S. 618ff.; Stichweh, 2005, S. 45ff.). In diesem Verständnis bezeichnet der Begriff der Exklusion also nicht eine der Ungerechtigkeit verdächtige Verteilungsungleichheit von Zugangsmöglichkeiten und Ressourcen, sondern nur den Umstand, dass ein Individuum oder eine Population in den Kommunikationsprozessen eines sozialen Systems nicht berücksichtigt, bezeichnet oder

adressiert wird (Andreß & Stichweh, 1999, S. 492f.). *Zweitens* verfügt die Systemtheorie mit der Ebenendifferenzierung von Gesellschaft und Organisation über das notwendige theoretische Repertoire, um herauszuarbeiten, wie die gesellschaftliche Inklusion in den Sport auf organisationaler Ebene im Rahmen formaler Mitgliedschaft in Sportvereinen reguliert wird und wie dadurch Inklusions- und Exklusionsprozesse bedingt sind. Und *drittens* erweist sich die Systemtheorie insbesondere in sozial-konstruktivistischer Perspektive als anschlussfähig für weitere theoretische Zugänge, die sich im Rahmen der vorliegenden Analyse auf symbolische Grenzziehungen und die Konstruktion von Zugehörigkeit beziehen.

Im Folgenden geht es im ersten Schritt darum, die Begriffe „Inklusion“ und „Exklusion“ zu erläutern und auf das Phänomen der Teilhabe bzw. Nicht-Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund am organisierten Sport zu beziehen (2), bevor anschließend mögliche Erklärungen für Inklusions- bzw. Exklusionsprozesse auf der Basis von Überlegungen zur symbolischen Grenzziehung und Konstruktion von Zugehörigkeit abgeleitet werden (3). Aus den theoretischen Überlegungen werden abschließend Leitfragen für die empirische Untersuchung formuliert (4).

2 Inklusion und Exklusion

In der Systemtheorie bezeichnet Inklusion die Einbindung von Personen in die Teilsysteme der modernen, funktional differenzierten Gesellschaft, die in Leistungs- und Komplementärrollen erfolgt und den Personen die Partizipation an gesellschaftlicher Kommunikation ermöglicht. In einer Gesellschaft, die sich ausschließlich auf der Basis von Kommunikation reproduziert, geht es um die Frage, ob jemand „anhand der Unterscheidung von Information und Mitteilung beobachtet wird“ und somit als „eine Adresse für Kommunikationen [...] in Frage kommt“ (Stichweh, 2005, S. 45). Kommunikative Adressierbarkeit in einem System bedingt *Inklusion*, Nicht-Adressierbarkeit hingegen *Exklusion*: „Inklusion (und entsprechend Exklusion) kann sich nur auf die Art und Weise beziehen, in der im Kommunikationszusammenhang Menschen bezeichnet, also für relevant gehalten werden“ (Luhmann, 1995/2005, S. 229).

Die Ausdifferenzierung gesellschaftlicher Funktionssysteme geht einher „mit der Entstehung und Institutionalisierung spezialisierter Rollen, deren Definition zugleich als Identifikation des funktionalen Problembezugs dient“ (Stichweh, 2005, S. 13). Zusätzlich zu diesen das System definierenden *Leistungsrollen* entstehen *Publikumsrollen*, „welche die Inklusion der Gesamtbevölkerung in das jeweilige Sozialsystem über komplementär zu den Leistungsrollen definierte Formen der Partizipation sichern“ (Stichweh, 2005, S. 13). Während Leistungsrollen also auf die Produktion und Verteilung systemspezifischer Leistungen gerichtet sind, beziehen sich Komplementärrollen auf den Empfang dieser Leistungen. Kennzeichnend für die moderne, funktional differenzierte Gesellschaft ist dabei, dass sie

zumindest auf der Ebene der Publikumsrollen „Inklusion, also Zugang für alle, als den Normalfall“ (Luhmann, 1997, S. 844) behandelt, während die Übernahme von Leistungsrollen meist an spezifische Qualifikationen gebunden ist und daher nicht allen offen steht: „Nicht jeder kann Arzt werden, aber jeder Patient. Nicht jeder Lehrer, aber jeder Schüler“ (Luhmann & Schorr, 1979, S. 31).¹²

Während auf der Gesellschaftsebene – zumindest in der Komplementärrolle – von einer prinzipiell möglichen Inklusion aller in alle Funktionssysteme ausgegangen werden kann, verhält es sich auf der Ebene von Organisationen anders: Organisationen zeichnen sich dadurch aus, dass sie Mitgliedschaft formalisieren können. Formalisierung heißt, dass die Mitgliedschaft Bedingungen unterliegt, die unabhängig von den jeweiligen Personen, die in die Mitgliedschaftsrolle inkludiert sind, Gültigkeit besitzen, wodurch das Verhalten der Mitglieder reguliert wird: „Jeder kann immer auch anders handeln und mag den Wünschen oder Erwartungen entsprechen oder auch nicht – *aber nicht als Mitglied einer Organisation*. Hier hat er sich durch Eintritt gebunden und läuft Gefahr, die Mitgliedschaft zu verlieren, wenn er sich hartnäckig querlegt“ (Luhmann, 1997, S. 829). Durch Organisationsbildung wird es demnach für die Gesellschaft möglich, Inklusion und Exklusion gleichzeitig zu praktizieren, denn „mit Hilfe der intern gebildeten Organisationen können Funktionssysteme ihre eigene Offenheit für alle regulieren und Personen unterschiedlich behandeln, obwohl alle gleichen Zugang haben“ (Luhmann, 1997, S. 844).

Bezieht man diese allgemeinen systemtheoretischen Überlegungen zur Inklusion und Exklusion nun auf den Sport und die Sportvereine, dann lassen sich einige Besonderheiten herausarbeiten. Blickt man zunächst auf die Ebene der Gesellschaft, dann ist *erstens* herauszustellen, dass das Sportsystem – anders als zum Beispiel Politik, Wirtschaft oder Erziehung – nicht auf ein Problem ausgerichtet ist, dessen Bearbeitung gesellschaftlich unverzichtbar erscheint. Das Sportsystem bezieht seine gesellschaftliche Legitimation vielmehr vor allem daraus, dass es als Leistungserbringer für die Problemlösung in anderen Systemen – allen voran Erziehung, Medizin, Wirtschaft, Politik und Massenmedien – fungiert (vgl. Schimank, 2001). *Zweitens* verfügt das Sportsystem mit körperlichem „Leisten – Nicht-Leisten“ (Stichweh, 1990) über einen enorm variablen binären Code, der erhebliche Freiräume individueller Auslegung eröffnet. Der schwache Problembezug und der variable Code bedingen *drittens*, dass es sich beim Sport um einen Kommunikationszusammenhang handelt, der zwar weltweit bei Menschen eine hohe Resonanz erzeugt, aber eben nicht von allen in Anspruch genommen werden muss. Die Inklusion in das Sportsystem ist freiwillig, man kann darauf prinzipiell verzichten. *Viertens* gibt es im Sportsystem keine

¹² Am Grundprinzip der Offenheit und der prinzipiell möglichen Inklusion aller in alle Teilsysteme der modernen, funktional differenzierten Gesellschaft ändert aber auch die Differenz von Leistungs- und Komplementärrolle nichts. Denn anders als in segmentär oder stratifikatorisch differenzierten Gesellschaften, in denen Inklusion auf der „Zugehörigkeit zu einem der Segmente“ bzw. auf der qua Geburt vorgegebenen „sozialen Schichtung“ beruht (Luhmann, 1997, S. 622) werden Inklusionsmöglichkeiten in der funktional differenzierten Gesellschaft eben nicht in toto zugestanden oder verwehrt, sondern sie sind dort, wo sie eingeschränkt werden, von der Leistungsfähigkeit der Personen abhängig.

Differenzierung von Leistungs- und Komplementärrollen, sondern die Leistungsrolle des Sportlers stellt ihr „eigenes ‚Komplement‘“ (Riedl, 2006, S. 52) dar und wird gegebenenfalls nur durch sekundäre und tertiäre Leistungsrollen wie Trainer und Physiotherapeuten unterstützt (Cachay & Thiel, 2000, S. 145). Damit geht *fünftens* einher, dass sich die Sportlerrolle durch ein hohes Maß an „Selbstbestimmtheit“ (Schimank, 1992, S. 93ff.) auszeichnet und die Inklusion demnach nicht so verbindlich und rigide konditioniert werden kann, wie dies beispielsweise im Erziehungs- und im Medizinsystem der Fall ist, die Inklusion über „professionelle Betreuung“ (Stichweh, 2005, S. 21) der Komplementär- durch die Leistungsrolle realisieren.

Blickt man als nächstes auf die Ebene der Organisation, dann ist zunächst herauszustellen, dass Sportvereine – trotz der Zunahme der Möglichkeiten informellen Sporttreibens sowie der Konkurrenz durch kommerzielle Sportanbieter – immer noch die dominante Form des Sporttreibens in Deutschland darstellen: Die aktuelle Bestandserhebung des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) weist 27,8 Millionen Mitgliedschaften in über 88.000 Sportvereinen aus (DOSB, 2020). Dieser enorme Inklusionserfolg des organisierten Sports lässt sich nicht zuletzt damit erklären, dass die Organisation Sportverein mit ihren spezifischen Strukturmerkmalen eine hohe Passfähigkeit zu dem aufweist, was den Sport auf gesellschaftlicher Ebene kennzeichnet: Die spezifische Konstitution als „Freiwilligenorganisation“, in der sich Mitglieder zusammenschließen, um gemeinsame Interessen zu verfolgen, sowie das unspezifische Zweckprogramm einer „Förderung des Sports“, das sich variabel ausgestalten lässt, korrespondieren in idealer Weise mit der Freiwilligkeit und Nicht-Notwendigkeit der Teilhabe am Sport sowie mit dem variablen binären Code „Leisten-Nicht-Leisten“ (vgl. Borggrefe et al., 2012). Mit den spezifischen Strukturmerkmalen von Sportvereinen geht aber auch einher, dass sie ihre Mitglieder nicht durch Zwangsmaßnahmen (z.B. Schulpflicht) oder durch Bezahlung an sich binden können, sondern allein dadurch, dass diese gemeinsame Interessen im Hinblick auf ihr Sporttreiben im Verein verwirklicht sehen. Inklusion – im Sinne der Gewinnung und Bindung von Mitgliedern – stellt demnach ein grundlegendes Problem der Bestandserhaltung von Sportvereinen dar.

Sportvereine weisen aber auch hinsichtlich ihrer Exklusionsfähigkeit Besonderheiten auf. Auch sie basieren auf dem Prinzip der Formalisierung von Mitgliedschaft, legen also formale Regeln fest, an die sich alle Mitglieder halten müssen, sofern sie Mitglied des Vereins bleiben wollen. Dazu gehört der zu zahlende Mitgliedsbeitrag, gegebenenfalls im Verein zu leistende Arbeitseinsätze und die Einhaltung weiterer, in der Satzung festgelegter Mitgliedschaftsregeln. Aber über die Einhaltung dieser allgemeinen Mitgliedschaftsregeln hinaus können Sportvereine Personen nicht formal exkludieren. Hochschulen lehnen Bewerberinnen und Bewerber ab, die über keine Hochschulzugangsberechtigung verfügen oder den NC für das jeweilige Fach nicht erreichen, Unternehmen besetzen ihre Stellen entlang spezifischer Qualifikationsprofile, die katholische Kirche verweigert Frauen den Zugang zum Priesteramt, und wer Polizist oder Polizistin werden will, muss eine

Mindestkörpergröße aufweisen. Solche formal festgelegten und an spezifische Merkmale von Personen gebundene Ausschlusskriterien erscheinen in Sportvereinen unwahrscheinlich. Oder systemtheoretisch formuliert: Es sind in Sportvereinen keine Formen einer *direkten Fremdexklusion* zu erwarten, sieht man einmal von Grenzfällen ab, bei denen hohe Mitgliedsbeiträge zwar formal niemanden ausschließen, in ökonomischer Hinsicht jedoch direkt fremdexkludierend wirken können. Eher dürften in Sportvereinen Formen *indirekter Fremdexklusion* vorkommen, womit gemeint ist, dass sich eine Organisation mit ihren Mitgliedschaftserwartungen erkennbar in Bezug auf eine bestimmte Zielgruppe ausrichtet, diese Ausrichtung jedoch nicht explizit in Form von Inklusions- und Exklusionsbedingungen kommuniziert. Gleichwohl signalisieren unterschiedliche Organisationen – z.B. Rotary-club, Taubenzüchterverein, Burschenschaft oder Attac – völlig unterschiedliche Mitgliedschaftserwartungen, die mit spezifischen Geschlechts- und Altersstereotypen oder tradierten kultur-, milieu- oder gruppenspezifischen Verhaltens- und Merkmalscodizes unvereinbar erscheinen und dementsprechend eine sozial selektive Wirkung entfalten können (vgl. Bahlke et al., 2012, S. 45). Es geht hier also um den Fall, dass durch den spezifischen Kommunikationszusammenhang der Organisation „ein für unterschiedliche Personengruppen potentiell wahrnehmbarer Horizont eines ‚passenden‘ respektive ‚unpassenden‘ Organisationsmitgliedes, also der *Fremdexklusion* entsteht, und zwar unabhängig davon, ob dies innerhalb der Organisation so gewollt ist oder nicht“ (Borggreffe et al., 2019, S.48).

Aufgrund der Freiwilligkeit und Nicht-Notwendigkeit der Mitgliedschaft in einem Sportverein muss darüber hinaus auch die Möglichkeit der *Selbstexklusion*, also die andere Seite der indirekten Fremdexklusion reflektiert werden. Damit ist gemeint, dass Personen oder Personengruppen den Eintritt in eine Organisation von sich aus ablehnen können, wobei völlig offen ist, aus welchen Gründen dies geschieht. Analytisch betrachtet geht es nur darum, dass „Personen ihre Nicht-Teilhabe an spezifischen Kommunikationszusammenhängen aus eigenem Antrieb vertreten, mithin einen Begründungshorizont aufbauen (können), der ihre Exklusion als ‚normal‘, ‚erwünscht‘ und ‚sinnvoll‘ erscheinen lässt“ (Borggreffe et al., 2019, S. 49). Im Hinblick auf Prozesse der Selbstexklusion ist zudem auch der Fall zu berücksichtigen, dass bestimmte Kommunikationszusammenhänge von bestimmten Personen oder Personengruppen überhaupt nicht wahrgenommen werden, was im Sinne der „Nicht-Erreichbarkeit von Adressaten“ (Luhmann, 1984, S. 218) unweigerlich Exklusion bedingt.

Bezieht man nun die systemtheoretischen Überlegungen zur Inklusion und Exklusion im Sport und in Sportvereinen auf das hier zugrundeliegende Phänomen der Unterrepräsentanz und der unterschiedlichen Verteilung von Personen mit Migrationshintergrund im organisierten Sport, dann gilt es folglich, Inklusions- und Exklusionsmechanismen sowohl auf Seiten der Sportvereine als auch auf Seiten der Personen mit Migrationshintergrund zu reflektieren.

Inklusion und Exklusion von Personen mit Migrationshintergrund durch den Sportverein

In Sportvereinen sind Formen direkter Fremdexklusion, die die Mitgliedschaft im Verein entlang des Personenmerkmals „Migrationshintergrund“ ausschließen, nicht zu erwarten, denn solch ein formaler Ausschluss von Personen mit Migrationshintergrund stellte eine Diskriminierung dar, die dem Gemeinnützigkeitsanspruch von Sportvereinen widerspräche und damit deren gesellschaftliche Legitimation gefährdete. Formen direkter Fremdexklusion können allenfalls auf der Ebene der Sportverbände erfolgen, die ihre Nationalmannschaften entlang des Personenmerkmals „Nationalität“ bilden und Personen ohne deutschen Pass demnach formal ausschließen.

In Sportvereinen dürfte sich die Unterrepräsentanz und die ungleiche Verteilung von Personen mit Migrationshintergrund demnach ausschließlich über Formen der indirekten Fremdexklusion erklären lassen, weshalb es zu reflektieren gilt, ob und inwiefern durch die spezifische Kommunikation in Sportvereinen ein für unterschiedliche Migrantengruppen potentiell wahrnehmbarer Horizont eines „passenden“ respektive „unpassenden“ Organisationsmitglieds entstehen könnte. Wie stellen sich Sportvereine gegenüber ihrer Umwelt dar, und wie können sie folglich durch unterschiedliche Migrantengruppen wahrgenommen werden? Werden hier – bewusst oder unbewusst – von den Vereinen Grenzlinien gezogen, die Personen mit Migrationshintergrund signalisieren, dass sie als Mitglieder nicht in den Verein „passen“? Welche Abgrenzungskonstruktionen entstehen dabei gegebenenfalls in den Köpfen von Personen mit Migrationshintergrund?

Um mögliche Antworten auf diese Fragen antizipieren zu können, gilt es zunächst zu reflektieren, welche Kommunikationen in Sportvereinen überhaupt für deren Außendarstellung relevant sind und damit Inklusion und Exklusion bedingen können, wie sich Vereine also in der Öffentlichkeit präsentieren und wie sie damit das vereinsinterne Geschehen Nicht-Mitgliedern zugänglich machen (siehe hierzu bereits Borggreve et al., 2019, S. 51f.).

Erstens ist hier an die direkte Wahrnehmbarkeit des Trainings- und Wettkampfbetriebs und der unterschiedlichen Sportangebote zu denken, wenn Nicht-Mitglieder beispielsweise Wettkämpfe und Trainingseinheiten der Vereinsmannschaften als Zuschauer beobachten.

Zweitens sind alle Formen der medialen Präsentation von Sportvereinen zu reflektieren. Dazu gehören Artikel in der regionalen und überregionalen Presse ebenso wie Beiträge im Radio oder im Fernsehen, in denen über das Wettkampfgeschehen und das Vereinsleben berichtet wird. Im Hinblick auf die mediale Berichterstattung gilt es zu untersuchen, welches Bild von Sportvereinen (Fremd- und Selbstbeschreibung) hier erzeugt wird und inwiefern sich Personen mit Migrationshintergrund mit diesem Bild identifizieren können oder eben dadurch abgestoßen werden. Ferner gilt es auch, die mediale Selbstdarstellung der Vereine auf der Homepage, in Vereinszeitungen und in weiteren Informationsmedien (Flyer, Aushangkästen) zu analysieren, um herauszufinden, ob und in welcher Weise Nicht-Mitglieder hier adressiert werden und wie insbesondere Personen mit

Migrationshintergrund diese Adressierung (oder Nicht-Adressierung!) wahrnehmen. Dabei sind sowohl Text- als auch Bilddokumente zu analysieren, denen man eine indirekt fremdexkludierende Wirkung unterstellen kann. Welche Wirkung kann dies beispielsweise auf Personen mit Migrationshintergrund haben, wenn auf der Homepage über das letzte Vereinsfest berichtet wird oder wenn Fotos der Kinderspielgruppe präsentiert werden, auf denen erkennbar nur autochthon aussehende Mädchen und Jungen zu sehen sind?

Drittens sind Vereinsauftritte bei öffentlichen Anlässen wie zum Beispiel Stadtfesten oder Weihnachtsmärkten zu analysieren. Wie stellen sich Sportvereine bei solchen Anlässen dar? Inwiefern adressieren sie hier Mitglieder und Nicht-Mitglieder durch spezifische Angebote (z.B. Speisen- und Getränkeverkauf zugunsten der Vereinsarbeit, sportive Darbietungen und Mitmachangebote), und welche Wahrnehmung eines Sportvereins entsteht dadurch bei Personen mit Migrationshintergrund?

Und *viertens* sind auch Interaktionen zwischen Mitgliedern eines Sportvereins und Nicht-Mitgliedern respektive Interaktionen zwischen Mitgliedern, die von Nicht-Mitgliedern wahrgenommen werden, außerhalb des eigentlichen Vereinssettings zu untersuchen. Welches Bild eines Sportvereins wird bei Personen mit Migrationshintergrund erzeugt, wenn zum Beispiel Schüler in der Schule ihren Mitschülern vom Training im Verein oder von der letzten Mannschaftsfahrt erzählen oder wenn Kollegen montags am Arbeitsplatz vom Punktspiel am Wochenende und der anschließenden Siegesfeier berichten.

Inklusion und Exklusion auf Seiten der Personen mit Migrationshintergrund

Auf Seiten der Personen mit Migrationshintergrund geht es hier um die Frage, ob sich diese von sich aus für eine Mitgliedschaft im Sportverein entscheiden oder eine solche ablehnen. Dabei gilt es erneut zu betonen, dass dieser Vorgang im Kontext der vorliegenden Fragestellung nicht als individuelles Wahlverhalten einzelner Personen interessiert, sondern als Kollektivphänomen einer ganzen Gruppe von „Personen mit Migrationshintergrund“ bzw. unterschiedlicher Migrantengruppen. Es geht also um die Herausbildung gruppenspezifischer Präferenzen bezüglich der Teilhabe oder Nicht-Teilhabe im Sportverein (siehe hierzu bereits Borggrefe et al., 2019, S. 53).

Im Hinblick auf die Entstehung solcher Präferenzen dürften vor allem allgemeine Mechanismen der Sportsozialisation eine bedeutende Rolle spielen (vgl. Baur, 1989; Baur & Burrmann, 2008). Dazu zählen zum einen die sozialisierenden Einflüsse der Familie, der Peer-Group, des weiteren sozialen Umfelds, der Schule und der Medien, zum anderen aber auch materielle Gegebenheiten der Lebens- und Bewegungswelt (z.B. die Erreichbarkeit von Sportvereinsangeboten). Darüber hinaus gilt es, eine mögliche Verschränkung der Merkmale „Migrationshintergrund“ und „soziale Schichtzugehörigkeit“ zu berücksichtigen, denn sofern weiterhin von einer persistierenden „Unterschichtung“ aufgrund der bei Personen mit Migrationshintergrund im Schnitt geringeren Verfügbarkeit über ökonomisches

und kulturelles Kapital ausgegangen werden muss, ist zu analysieren, welche Auswirkungen dies auf deren Mitgliedschaft oder Nicht-Mitgliedschaft in einem Sportverein hat.

Neben der sozialisationsbedingten Entscheidung für oder gegen die Mitgliedschaft in einem Sportverein, kann diese auch dadurch bedingt sein, ob Personen mit Migrationshintergrund Sportvereine als Kommunikationszusammenhänge überhaupt wahrnehmen. D.h., Inklusion und Exklusion sind abhängig von der kommunikativen Erreichbarkeit der Migrantenbevölkerung, weshalb es zu analysieren gilt, wodurch diese bedingt ist. Auch hier gilt es, Sozialisationskontexte wie Familie, Freunde, Nachbarschaft, Schule, Massenmedien oder das berufliche Umfeld in den Blick zu nehmen.

Zwischen „Drinne“ und „Draußen“

Prozesse der Inklusion und Exklusion durch den Sportverein respektive durch die Personen mit Migrationshintergrund lassen sich – wie in den vorausgegangenen Überlegungen geschehen – nur analytisch voneinander trennen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich beide Seiten der Inklusion und Exklusion wechselseitig beeinflussen, dass zum Beispiel Prozesse indirekter Fremdexklusion Selbstexklusionen bedingen, wenn der Sportverein als wahrgenommener Kommunikationszusammenhang bei Personen mit Migrationshintergrund den Eindruck des „Nicht-Erwünschtseins“ und der „Nicht-Passfähigkeit“ erzeugt, wodurch die individuelle Entscheidung zur Nicht-Teilnahme wahrscheinlicher wird. Oder umgekehrt: Durch einen erkennbar hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund wird im Verein „Passfähigkeit“ kommuniziert, was die Entscheidung zum Beitritt in den Verein für weitere Personen mit Migrationshintergrund wahrscheinlicher machen dürfte.

Um dieses wechselseitige Verhältnis zwischen „Drinne“ und „Draußen“ – also zwischen dem Kommunikationszusammenhang „Sportverein“ und den inkludierten bzw. exkludierten Personen mit Migrationsgrund – verstehen zu können, gilt es, die „Grenze“ bzw. den Übergang zwischen Exklusion und Inklusion genauer zu beleuchten. Hierzu wird im folgenden Abschnitt auf Überlegungen zur „symbolischen Grenzziehung“ von Duemmler (2015) sowie auf die „Belonging-Theorie“ von Pfaff-Czernecka (2012) rekurriert.

3 Symbolische Grenzziehung und Konstruktion von Zugehörigkeit

Mit dem Begriff der „symbolischen Grenzziehung“ unterstreicht Duemmler (2015), dass es nicht um die Identifikation manifester – tatsächlich vorhandener – sozialer Differenzen zwischen Personengruppen mit und ohne Migrationshintergrund geht, sondern darum zu analysieren, wie ethnisch-kulturelle Klassifikationen in sozialen Prozessen konstruiert werden, um „Ihr-“ und „Wir-Gruppen“ voneinander abzugrenzen. Solche Grenzziehungen werden als „symbolische“ Prozesse gefasst, womit gemeint ist, dass Personen „mit Vorstellungen operieren und interagieren, wer zu ihren sozialen Gruppen [...] dazugehört“

(2015, S. 13). „Symbolische Grenzen“ versteht Duemmler im Anschluss an Lamont und Molnár (2002) als ein

„Begriffssystem von konzeptionellen Unterscheidungen und Interpretationsstrategien [...], die Akteure anwenden, um institutionalisierte soziale Unterschiede hervorzu- bringen, aufrechtzuerhalten, anzufechten oder aufzulösen. [...] Bei der kategorialen Einteilung von Menschen in Gruppen und der Herausbildung eines Gemeinschafts- und Zugehörigkeitsgefühls erfahren die darin involvierten Individuen oder Gruppen auch *soziale Wertschätzung bzw. Missachtung*“ (Duemmler, 2015, S. 31).

Im Rahmen der Analyse symbolischer Grenzziehungen geht es Duemmler folglich auch nicht darum, ethnisch-kulturelle Klassifizierungen selbst als Forschungsgegenstand zu betrachten, sondern vielmehr darum zu analysieren, „*wie soziale Akteure solche Differenzen konstruieren und reproduzieren*“ (Duemmler, 2015, S. 21; Hervorhebung hinzugefügt). Sie führt aus, dass man, um überhaupt Sinn herstellen zu können, bei der Erforschung von Grenzziehungen nicht gänzlich darauf verzichten könne, a priori oder im weiteren Forschungs- verlauf Kategorien der Beobachtung festzulegen. Der Kerngedanke ihres konstruktivistischen Zugangs liegt darin, dass

„soziale Akteure [...] mit ihren interaktiven Praktiken und sinnhaften Bedeutungszu- schreibungen an der Herstellung und Aufrechterhaltung von ethnischen Grenzen aktiv beteiligt [sind]. Zwar rekurren Individuen in den sozialen Konstruktionsprozessen auf die Vorstellung, dass es kulturelle Differenzen zwischen sozialen Gruppen gibt, um ein ethnisches Gemeinschaftsgefühl und Abgrenzungen gegen andere Gruppen zum Ausdruck zu bringen. Diese kulturellen Differenzen können, müssen aber nicht zwangsläufig objektiv existieren. Der Fokus [...] liegt daher nicht auf den kulturellen Unterschieden, sondern darauf, ob sich soziale Akteure auf kulturelle Inhalte subjek- tiv beziehen und wenn ja, auf welche (z.B. Sprache, Kleidung, äußerlicher Habitus, phänotypische Erscheinung, Wohn- und Ernährungsgewohnheiten, geschlechtliche Arbeitsteilung, gemeinsame historische Schicksale), um ethnische Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu propagieren und soziale Missachtung/Anerkennung von be- stimmten Sozialgruppen zu legitimieren. Vor diesem Hintergrund können ethnische Grenzziehungen auch als symbolische Reproduktion sozialer Ungleichheit verstanden werden“ (Duemmler, 2015, S. 70).

Symbolische Grenzziehungen beruhen dabei stets auf einem „dialektischen Zusammen- spiel von Selbst- und Fremdzuschreibungen“ (Duemmler, 2015, S. 16). Es geht darum, „*wie Menschen sich selbst und anderen sozialen Kategorien zuordnen, also eine Grenze zwischen einem ‚Wir‘ und einem ‚Ihr‘ ziehen*“ (Duemmler, 2015, S. 29).

Duemmler beschreibt zudem, wie sich symbolische Grenzen verändern oder sogar auflösen können, indem sie im Anschluss an Zolberg und Woon (1999) zwischen einem „*ethnic boundary crossing, blurring und shifting*“ unterscheidet (2015, S. 72). „Boundary Cros- sing“ bedeutet, dass sich die Grenzziehung zwischen Mehrheitsbevölkerung und Migran- tenbevölkerung als solche nicht verändert, sondern dass die Grenze überschritten wird, in- dem insbesondere die Personen mit Migrationshintergrund versuchen, „Attribute der Mehr- heitsbevölkerung“ zu übernehmen (Duemmler, 2015, S. 72). Das „Verwischen“ der Grenze – „*boundary blurring*“ – bedeutet hingegen, „die Logik der Grenzziehung dergestalt zu ändern, dass multiple Zugehörigkeit toleriert wird“ (Duemmler, 2015, S. 72). Und das

„Verschieben“ der Grenze – „boundary shifting“ – „kann als fundamentale Veränderung angesehen werden, da die Zugehörigkeit zur ‚Wir-Gruppe‘ komplett neu bestimmt wird und die Grenzlinie verschoben wird“ (Duemmler, 2015, S. 72).

In den Ausführungen von Duemmler wird bereits deutlich, dass symbolische Grenzziehungen mit der Herausbildung eines Gemeinschafts- und Zugehörigkeitsgefühls einhergehen. An diesen Gedanken lässt sich nunmehr das Belonging-Konzept von Pfaff-Czarnecka anschließen, denn sie versteht unter Zugehörigkeit „eine emotionsgeladene soziale Verortung, die durch das Wechselspiel (1) der Wahrnehmungen und der Performanz der Gemeinsamkeit, (2) der sozialen Beziehungen der Gegenseitigkeit und (3) der materiellen und immateriellen Anbindungen oder auch Anhaftungen entsteht“ (2012, S. 12). *Gemeinsamkeit* impliziert dabei „die Wahrnehmung des Teilens – des gemeinsamen Schicksals, kultureller Formen (Sprache, Religion, Lebensstil), Werte, Wissensvorräte, Erfahrungen und Erinnerungskonstruktionen“ (2012, S. 21). Gemeinsamkeit wird „durch einen sozialen Wir-Grenzhorizont wahrgenommen, der zwischen den Insidern und den Outsidern zu unterscheiden hilft“. Sie speist sich „aus Kategorisierungen, mentalen ‚Checkpoints‘, alltäglichen Unterscheidungen sowie aus öffentlichen Repräsentationen, die allesamt soziale Grenzziehungen re-produzieren“ (Pfaff-Czarnecka, 2012, S. 22).

Die zweite Dimension der Zugehörigkeit – die *Gegenseitigkeit* – beruht auf reziproken Verhaltenserwartungen, „die aus der Bereitschaft resultieren, sich gegenseitig Gaben und Dienste anzubieten und kollektive Güter zu schaffen (Pfaff-Czarnecka & Kleindienst-Cachay, 2016, S. 146). Solche Reziprozitätsmuster sind beispielsweise in familiären Kontexten bedeutsam, die „den Angehörigen Gehorsam, Loyalität und gegenseitigen Beistand“ abverlangen, oder auch in Cliquen und Freundschaftsbeziehungen, die „gegenseitige Leistungen“ aufrechnen (Pfaff-Czarnecka & Kleindienst-Cachay, 2016, S. 147). Dadurch entstehen „Regimes der Zugehörigkeit“ – ein kollektiver Erwartungsdruck in Bezug auf Anwesenheit, Investition der eigenen Zeit, finanzielle Beiträge zum gemeinsamen Wohle sowie die Bereitschaft zum künftigen Engagement –, die im Gegenzug ein Gefühl der Sicherheit und ein „Wir-Gefüge“ erzeugen (Pfaff-Czarnecka & Kleindienst-Cachay, 2016, S. 147).

Die dritte Dimension der Zugehörigkeit bildet die *Bindung an immaterielle und materielle Objekte sowie an die natürliche Umwelt* (Pfaff-Czarnecka & Kleindienst-Cachay, 2016, S. 147). Dabei geht es um die „Verortung“ und „Resonanz“ im Sinne der „Übereinstimmung mit der Umgebung“, die „Vertrautheit“ erzeugt, im Gegenzug aber auch um „Entortung“ im Sinne eines Ortsverlusts, der mit dem Verlust von Zugehörigkeit zur Herkunftsgruppe einhergehen kann (Pfaff-Czarnecka, 2012, S. 36ff.).

Auch Pfaff-Czarnecka markiert in ihrem Ansatz Prozesse der Grenzüberschreitung, die die Möglichkeit „multipler Zugehörigkeit“ eröffnen und die gerade für Personen mit Migrationshintergrund mit Herausforderungen fortlaufender „biographischer Navigationen“

einhergehen: „Biographische Navigation besteht in fortwährenden bewussten und unbewussten Ich-Konstruktionen, Neu-Orientierungen, Aushandlungen und Positionierungen. Wir navigieren im Hier und Jetzt, indem unterschiedliche Zugehörigkeitsräume miteinander kombiniert oder gegeneinander abgewogen werden“ (2012, S. 58).

Überträgt man die Überlegungen von Duemmler und Pfaff-Czarnecka nun auf das Phänomen der Unterrepräsentanz und unterschiedlichen Verteilung von Personen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen, dann gilt es entsprechend zu reflektieren, inwiefern Inklusion und Exklusion durch symbolische Grenzziehungen und die Konstruktion von Zugehörigkeit bedingt sein können. Konkret bedeutet dies zu analysieren, ob und inwiefern Personen mit Migrationshintergrund bei der Beobachtung des vereinsorganisierten Sports symbolische Grenzen ziehen, die ihre Teilnahme fördern oder dieser entgegenstehen. D.h.: Inwiefern operieren Personen mit Migrationshintergrund mit Vorstellungen der Zugehörigkeit, die die Teilhabe an spezifische Sportgruppen und -mannschaften im Verein fördern oder eben unwahrscheinlich machen? Dabei geht es vor allem darum, in *differenzierter* Weise herauszufinden, durch welche Inhalte und Beobachtungsschemata symbolische Grenzziehungen bedingt sind, um nicht vereinfachende, ethnisierende und kulturalisierende Unterstellungen fortlaufend zu reproduzieren.

Folgt man Pfaff-Czarnecka, dann gilt es dabei erstens zu analysieren, inwiefern die Konstruktion von Zugehörigkeit durch die Wahrnehmung von *Gemeinsamkeit* bedingt ist. Woran machen Menschen mit Migrationshintergrund Gemeinsamkeiten – und im Gegenzug eben auch Unterschiedlichkeiten – fest, die eine Teilnahme an vereinsorganisierten Sportangeboten fördern oder verhindern? Welche Rolle spielen hier „kulturelle“ Formen (Sprache, Religion, Lebensstil), Werte, Wissensvorräte, Erfahrungen und Erinnerungskonstruktionen?

Zweitens gilt es die Dimension der *Gegenseitigkeit* zu betrachten: Inwiefern fördern reziproke Verhaltenserwartungen innerhalb der eigenen Herkunftsgruppe in Form von „Regimes der Zugehörigkeit“ eine Partizipation an vereinsorganisierten Gruppen und inwiefern stehen sie dieser entgegen, weil diese womöglich mit Loyalitäts- und Anwesenheitspflichten sowie der Erwartung des Engagements für die Eigengruppe kollidiert? An welche sozialen Kontexte sind solche kollektiven Reziprozitätserwartungen gebunden? Welche Rolle spielen hierbei insbesondere die Familie sowie Peer Groups? Hier ist vor allem auch zu untersuchen, inwiefern der kollektive Erwartungsdruck, der durch „Regimes der Zugehörigkeit“ in der eigenen Herkunftsgruppe erzeugt wird, Grenzverwischungen („boundary blurring“) im Sinne der Tolerierung multipler Zugehörigkeit zulässt oder ob Personen mit Migrationshintergrund, die sich für eine Teilnahme am vereinsorganisierten Sport entscheiden, damit das Risiko eingehen, die Zugehörigkeit zu spezifischen Migrantengruppen aufs Spiel zu setzen (vgl. Pfaff-Czarnecka & Kleindienst-Cachay, 2016, S. 158). Und umgekehrt: Inwiefern lassen sich Formen der Partizipation an vereinsorganisierten

Sportangeboten beobachten, die die Zugehörigkeit zur eigenen Herkunftsgruppe stärken und untermauern?

Und drittens gilt es im Hinblick auf die Dimension der *materiellen und immateriellen Anbindungen* zu reflektieren, inwiefern sportvereinsspezifische Räume mit ihrer jeweiligen materiellen und immateriellen Umgebung – Sportplätze, -hallen und Vereinsräume mit ihrer spezifischen Ausstattung, ihrem spezifischen Geruch, ihrer spezifischen Symbolik (Wimpel, Wappen, Pokale, Bilder) – ein Gefühl der Zugehörigkeit fördern oder aber diesem entgegenstehen und vielmehr „Entortung“ bedingen.

4 Leitfragen für die empirische Untersuchung

Legt man die theoretischen Überlegungen zugrunde, dann lassen sich für die empirische Untersuchung folgende Analysebereiche mit entsprechenden Forschungsfragen ableiten:

Inklusion und Exklusion durch den Kommunikationszusammenhang „Sportverein“

- Wodurch zeichnet sich die spezifische Kommunikation von Sportvereinen aus, denen es gelingt, Personen mit Migrationshintergrund zu inkludieren? Wodurch gelingt es Sportvereinen, „Passung“ mit der Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund zu erzeugen?
- Wodurch zeichnet sich die spezifische Kommunikation von Sportvereinen aus, denen es *nicht* gelingt, Personen mit Migrationshintergrund zu inkludieren?
- Inwiefern schaffen Sportvereine durch ihre spezifischen Kommunikationen einen für Personen mit Migrationshintergrund potentiell wahrnehmbaren Horizont eines „passenden“ oder „unpassenden“ Organisationsmitglieds?
 - Wie läuft der Übungs-, Trainings- und Wettkampfbetrieb in Sportvereinen ab und wie nehmen Personen mit Migrationshintergrund diesen wahr?
 - Wie werden gesellige Formen der Interaktion im Verein (Feste, Feiern, Begegnungen) wahrgenommen?
 - Wie präsentieren sich Sportvereine bei öffentlichen Anlässen (z.B. Stadtfesten, Weihnachtsmärkten), und wie nehmen Personen mit Migrationshintergrund diese Auftritte wahr?
 - Wie nehmen Personen mit Migrationshintergrund sportbezogene Interaktionen mit bzw. zwischen Mitgliedern eines Sportvereins zum Beispiel am Arbeitsplatz, in der Schule oder im Freundeskreis wahr?
 - Werden durch Kommunikationen der Sportvereine – bewusst oder unbewusst – Grenzlinien gezogen, die Personen mit Migrationshintergrund signalisieren, dass sie nicht in den Verein passen?

- Welche Kommunikationen von Sportvereinen sind bedeutsam, damit Personen mit Migrationshintergrund den Eindruck gewinnen, dass sie als Mitglied in den Verein passen?

Inklusion und Exklusion auf Seiten der Personen mit Migrationshintergrund

- Inwiefern lassen sich kollektive Muster beobachten, die die Teilhabe bzw. Nichtteilhabe von Personen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen erklären können?
- Welche sozialisierenden Einflüsse haben die Familie, die Peer-Group, die Schule und die Medien auf die Entscheidung in einen Sportverein einzutreten?
- Welchen sozialisierenden Einfluss haben materielle Gegebenheiten der Lebens- und Bewegungswelt auf die Entscheidung, in einen Sportverein einzutreten?
- Wie kommen Personen mit Migrationshintergrund mit Sportvereinen in Kontakt?
- Inwieweit lässt sich im Hinblick auf die Teilhabe am Vereinssport ein Zusammenhang zwischen dem Merkmal „Migrationshintergrund“ und dem Merkmal „soziale Schichtzugehörigkeit“ beobachten?
- Inwieweit lassen sich bei Personen mit Migrationshintergrund spezifische Sportart- und Angebotspräferenzen beobachten?
- Welche Rolle spielt das jeweilige Sport- und Bewegungsangebot eines Vereins bei der Entscheidung von Personen mit Migrationshintergrund, Mitglied zu werden?

Symbolische Grenzziehung und Konstruktion von Zugehörigkeit

- Inwiefern ist die Mitgliedschaft in einem Sportverein durch symbolische Grenzziehungen und die Konstruktion von Zugehörigkeit bedingt?
- Inwieweit zeigen sich bei Mitgliedern ohne Migrationshintergrund in Sportvereinen Abgrenzungskonstruktionen gegenüber Personen mit Migrationshintergrund, und woran werden diese festgemacht?
- Inwiefern operieren Personen mit Migrationshintergrund mit Vorstellungen der Zugehörigkeit, die die Mitgliedschaft in einem Sportverein fördert oder verhindert?
- Inwiefern fördert die Mitgliedschaft in einem Sportverein die Zugehörigkeit zur Aufnahmegruppe?
- Inwiefern ist die Konstruktion von Zugehörigkeit zum Verein durch die Wahrnehmung von Gemeinsamkeit bedingt?
 - Woran machen Personen mit Migrationshintergrund Gemeinsamkeiten fest, die ihre Teilnahme am Vereinssport fördern?
 - Welche Rolle spielen hierbei „kulturelle“ Formen (Sprache, Religion, Lebensstil), Werte, Wissensvorräte, Erfahrungen und Erinnerungskonstruktionen?

- Inwiefern fördern bzw. beeinträchtigen reziproke Verhaltenserwartungen innerhalb der Herkunftsgruppe die Mitgliedschaft in einem Sportverein?
 - An welche sozialen Kontexte sind solche kollektiven Reziprozitätserwartungen gebunden?
 - Welche Rolle spielen hierbei insbesondere die Familie sowie Peer Groups?
 - Welche Rolle spielt das Geschlecht?
 - Inwiefern erfordert die Mitgliedschaft in einem Sportverein Grenzverwischungen („boundary blurring“) im Sinne der Tolerierung multipler Zugehörigkeit?
 - Inwiefern gehen Personen mit Migrationshintergrund, die sich für die Mitgliedschaft in einem Sportverein entscheiden, das Risiko ein, die Zugehörigkeit zur Herkunftsgruppe aufs Spiel zu setzen?
 - Inwiefern fördert die Mitgliedschaft in einem Sportverein die Zugehörigkeit zur Herkunftsgruppe?
- Inwiefern ermöglichen vereinspezifische Räume – Sporthallen und -plätze, Vereinsräume mit ihrer spezifischen Ausstattung, ihrem spezifischen Geruch, ihrer spezifischen Symbolik (Wimpel, Wappen, Pokale, Bilder) – ein Gefühl von Zugehörigkeit bzw. stehen dem entgegen?

Literatur- und Quellenangaben

- Andreß, H.-J. & Stichweh, R. (1999). *Exklusionsprobleme in der Weltgesellschaft: globale Muster der Marginalisierung. Antrag an die Deutsche Forschungsgemeinschaft auf Einrichtung des Sonderforschungsbereiches 1669*. Universität Bielefeld: Maschenschriftliches Manuskript.
- Bahlke, S., Borggrefe, C. & Cachay, K. (2012). Weltmeister werden mit Euch! Aber wie? Theoretische Überlegungen zum Problem der Unterrepräsentanz von Migrantinnen und Migranten im Handball. *Sport und Gesellschaft*, 9 (1), 38-62.
- Baur, J. (1989). *Körper- und Bewegungskarrieren*. Hofmann.
- Baur, J. & Burrmann, U. (2008). Sozialisation zum und durch Sport. In K. Weis & R. Gugutzer (Hrsg.), *Handbuch Sportsoziologie* (S. 230-238). Hofmann.
- Borggrefe, C., Cachay, K. & Mätzke, G. (2019). *Weltmeister werden mit Euch! Aber wie? Eine Studie zum Problem der Unterrepräsentanz von Spielerinnen und Spielern mit Migrationshintergrund im Handball*. Hofmann.
- Cachay, K. & Thiel, A. (2000). *Soziologie des Sports*. Weinheim: Juventa.

- Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB). (2020). *Bestandserhebung 2020*.
https://cdn.dosb.de/user_upload/www.dosb.de/uber_uns/Bestandserhebung/BE-Heft_2020.pdf
- Duemmler, K. (2015). *Symbolische Grenzen. Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit durch ethnische und religiöse Zuschreibungen*. Transcript.
- Kleindienst-Cachay, C., Cachay, K. & Bahlke, S. (2012). *Inklusion und Integration. Eine empirische Studie zur Integration von Migrantinnen und Migranten im organisierten Sport*. Hofmann.
- Lamont, M. & Molnár, V. (2002). The Study of Boundaries in the Social Sciences. *Annual Review of Sociology*, 28(1), 167–195.
- Luhmann, N. (1984). *Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie*. Suhrkamp.
- Luhmann, N. (1997). *Die Gesellschaft der Gesellschaft*. Suhrkamp.
- Luhmann, N. (1995/2005). *Soziologische Aufklärung 6. Die Soziologie und der Mensch*. VS.
- Luhmann, N. & Schorr, K. E. (1979). *Reflexionsprobleme im Erziehungssystem*. Klett-Cotta.
- Pfaff-Czarnecka, J. (2012). Zugehörigkeit in der mobilen Welt. In W. Steinmetz (Hrsg.), *Das Politische als Kommunikation -3*. Wallstein.
- Pfaff-Czarnecka, J. & Kleindienst-Cachay, C. (2016). Sport als Heimat? Möglichkeiten biographischer Navigation in Zuwanderungsgesellschaften. In H. Meier, L. Riedl & M. Kukuk (Hrsg.), *Migration, Inklusion und Integration. Soziologische Beobachtungen des Sports* (S. 141-168). Schneider Hohengehren.
- Riedl, L. (2006). *Spitzensport und Publikum. Überlegungen zu einer Theorie der Publikumsbindung*. Hofmann.
- Schimank, U. (1992) U., 1992: Größenwachstum oder soziale Schließung? Das *Inklusionsdilemma des Breitensports*, 32-45 in: *Sportwissenschaft 1992/1*.
- Schimank, U. (2001). Die gesellschaftliche Entbehrlichkeit des Spitzensports und das Dopingproblem. In H. Digel (Hrsg.), *Spitzensport. Chancen und Probleme* (S. 12-25). Hofmann .
- Stichweh, R. (1990). Sport – Ausdifferenzierung, Funktion, Code. *Sportwissenschaft 20* (4), 373-389.
- Stichweh, R. (2005). *Inklusion und Exklusion. Studien zur Gesellschaftstheorie*. Transcript.
- Zolberg, A. R. & Woon, L. L. (1999). Why Islam is like Spanish: cultural incorporation in Europe and the United States. *Politics and society*, 27, 5-38.

Interkulturelle Öffnung und organisationaler Wandel von Sportvereinen

1 Einleitung

Innerhalb der Politik wird seit Langem die Integrationskraft des Sports herausgestellt, was beispielsweise darin zum Ausdruck kommt, dass Sportvereinen in den seit 2007 erstellten „Nationalen Aktionsplänen Integration“ eine zentrale Rolle zugeschrieben wird und für sportvereinsbezogene Integrationsmaßnahmen auch hohe finanzielle Zuwendungen bereitgestellt werden. Allein für das Bundesprogramm „Integration durch Sport“ stellten das Bundesministerium des Innern (BMI) und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zuletzt 11,4 Millionen Euro zur Verfügung¹³, die vom Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) und den Landessportbünden für Maßnahmen der „Integration“ und „interkulturellen Öffnung“ in den Sportvereinen verausgabt werden können. Trotz der gesellschaftlichen Bedeutsamkeit, die der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen zugeschrieben wird und die sich auch in einer entsprechenden finanziellen Ausstattung der Förderprogramme zeigt, scheint die von der Politik und den Sportverbänden etablierte Erwartung der „interkulturellen Öffnung“ bislang an den Sportvereinen weitestgehend abzupralen, denn angesichts der Tatsache, dass bislang nicht mal ein Fünftel der bundesdeutschen Sportvereine spezifische Maßnahmen der Integration respektive interkulturellen Öffnung ergriffen haben (Breuer, 2017, S. 170), ist zu konstatieren, dass die Bemühungen der Politik und der Sportverbände bislang in den Vereinen nur wenig Resonanz erzeugen.

Eines scheint klar: Wenn in Zukunft die Unterrepräsentanz und die segregative Verteilung von Personen mit Migrationshintergrund in bundesdeutschen Sportvereinen überwunden und das Integrationspotenzial des organisierten Sports in seiner gesamten Vielfalt genutzt werden soll, dann bedarf es der interkulturellen Öffnung möglichst vieler Sportvereine, die sich gezielt um die Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund sowie um deren Integration bemühen. Angesichts dieser Ausgangslage soll im Folgenden auf theoretischer Ebene reflektiert werden, *wie es in Sportvereinen überhaupt zu Prozessen interkultureller Öffnung kommen kann, wodurch solche organisationalen Wandlungsprozesse gekennzeichnet sind und welche Rolle in diesem Zusammenhang die Sportverbände spielen.*

Will man hierauf Antworten finden, dann benötigt man theoretische Ansätze, die es *erstens* ermöglichen, den Prozess der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen differenziert zu beschreiben und die damit einhergehenden organisationalen Wandlungsprozesse präzise zu erfassen und zu erklären. Dies erscheint insbesondere deshalb bedeutsam, weil der Begriff der interkulturellen Öffnung in den Programmen der Sportverbände recht diffus und

¹³ Angaben des DOSB bezogen auf die Jahre 2016 und 2017 (siehe https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/IdS_Programmflyer_deutsch.pdf).

unklar verwendet wird. *Zweitens* bedarf es theoretischer Ansätze, die interkulturelle Öffnungsprozesse im Sinne organisationalen Wandels erklären können, und zwar sowohl im Hinblick auf strukturelle Selbstanpassungen der Sportvereine, als auch hinsichtlich einer zielgerichteten Steuerung durch die Sportverbände.

Vor dem Hintergrund dieser Anforderungen wird im vorliegenden Beitrag die Organisationstheorie Luhmanns (2000/2006) als theoretischer Bezugsrahmen genutzt, denn diese Theorie ermöglicht es, die spezifischen Strukturen von Sportvereinen sowie von Sportverbänden differenziert zu erfassen und auf Prozesse interkultureller Öffnung zu beziehen. Sie wurde in sportwissenschaftlichen Arbeiten bereits mehrfach herangezogen, um Strukturmerkmale von Sportvereinen allgemein (vgl. u.a. Borggrefe et al., 2012; Meier, 2004; Thiel & Meier, 2004), aber auch spezifisch im Hinblick auf die Inklusion und Integration von Mitgliedern mit Migrationshintergrund (Borggrefe et al., 2019; Kleindienst-Cachay et al., 2012; Seiberth et al., 2013) differenziert zu analysieren, und sie hat sich im Rahmen dieser Arbeiten bewährt, wenn es darum ging, organisationale Wandlungsprozesse präzise zu beschreiben und zu erklären. Die Luhmannsche Organisationstheorie erweist sich zudem als anschlussfähig für weitere Theorieperspektiven, wobei im Kontext der vorliegenden Fragestellung neoinstitutionalistische Überlegungen sowie systemtheoretische Überlegungen zur Steuerung von Interorganisationsbeziehungen herangezogen werden sollen. Mithilfe des Neoinstitutionalismus lassen sich evolutionäre Selbstanpassungen von Organisationen an gesellschaftliche Erwartungen – sogenannte „Institutionen“ – analysieren, während im Rahmen systemtheoretischer Überlegungen zur Steuerung von Interorganisationsbeziehungen Möglichkeiten und Grenzen einer zielgerichteten Einflussnahme auf interkulturelle Öffnungsprozesse in Sportvereinen in den Blick kommen.

Im Folgenden wird zunächst in die Grundlagen der Luhmannschen Organisationstheorie eingeführt (2), um darauf basierend Möglichkeiten und Grenzen der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen zu analysieren (3). Daran anschließend wird der Fokus auf die Ebene der Interorganisationsbeziehungen gerichtet, um zu reflektieren, wodurch Prozesse interkultureller Öffnung in Vereinen initiiert werden können und wie sie sich zielgerichtet steuern lassen (4). Auf der Basis der dargelegten theoretischen Überlegungen werden abschließend Leitfragen für die empirische Untersuchung formuliert (5).

2 Organisation und Entscheidung

In systemtheoretischer Perspektive stellen Organisationen einen spezifischen Typus sozialer Systeme dar, der aus Entscheidungen besteht und sich beständig aus einem Netzwerk von Entscheidungen (re-)produziert (Luhmann, 2000/2006, S. 63). Die Strukturen dieses Systemtypus lassen sich demnach als *Entscheidungsprämissen* bezeichnen. Entscheidungsprämissen sind gewissermaßen Entscheidungen über Entscheidungen und bilden die Strukturen von Organisationen, mit denen die völlige Beliebigkeit des Entscheidens

eingeschränkt wird. Sie reduzieren somit Unsicherheit und Kontingenz, ermöglichen die Verknüpfbarkeit von Entscheidungen und damit den Aufbau von Komplexität und Differenzierungen im System. Zugleich bestimmen sie die Systemgrenzen, indem sie festlegen, welche Entscheidungen überhaupt zum System gehören und welche nicht (Luhmann, 2000/2006, S. 222).

Luhmann unterscheidet insgesamt vier organisationale Entscheidungsprämissen: Entscheidungsprogramme, Kommunikationswege, Personal und Organisationskultur. *Entscheidungsprogramme* legen regulative Bedingungen für richtiges bzw. fehlerhaftes Entscheiden fest. Sie lassen sich auch als „Aufgaben“ der Organisation beschreiben, weil sie vor allem die inhaltliche Ausrichtung von Entscheidungen und deren sachliche Richtigkeit bestimmen (Luhmann, 2000/2006, S. 256f.). Luhmann nennt zwei Formen von Entscheidungsprogrammen: Zweckprogramme und Konditionalprogramme. Zweckprogramme sind outputorientiert und unterscheiden Zweck und Mittel, Konditionalprogramme sind hingegen inputorientiert und unterscheiden zwischen Bedingung und Konsequenz (Luhmann, 2000/2006, S. 261). Zweckprogramme orientieren sich an den Zielen bzw. dem Output einer Organisation und setzen die dazu entsprechenden Mittel in Relation. Sie sind in die Zukunft gerichtet und oftmals projektförmig angelegt. Mit Konditionalprogrammen reagiert die Organisation hingegen auf bestimmte Auslösebedingungen, das Entscheidungsverhalten kann also auf die Formel „wenn – dann“ gebracht werden, wodurch es innerhalb der Organisation zur Ausbildung bestimmter Routinen kommt.

Kommunikationswege stellen sicher, wie Entscheidungen kommuniziert werden und welche Wege eingehalten werden müssen, damit Entscheidungen in der Organisation Gültigkeit haben und anerkannt werden. Dabei lassen sich vertikale (hierarchische) und horizontale Kommunikationswege unterscheiden. Diese sind nicht nur für die Akzeptanz und Legitimation von Entscheidungen von Bedeutung, sondern auch für die Lösung des Informationsproblems, können Akzeptanz und Handlungskoordination innerhalb der Organisation doch letztlich nur dann erreicht werden, wenn alle zu beteiligenden Stellen und Abteilungen über hinreichende Informationen verfügen.

Personal als Entscheidungsprämissen kommt in Organisationen in zweifacher Weise zum Tragen. Zum einen geht es um Personalentscheidungen, also um die Zuordnung von Personen auf bestimmte Stellen entlang organisationsspezifischer Kriterien (Luhmann, 2000/2006, S. 287), zum anderen macht die Entscheidungsprämissen Personal deutlich, dass Personen individuelle Erwartungsbündel darstellen, denen man ein bestimmtes Entscheidungsverhalten unterstellen kann, sofern man sie kennt, denn Entscheidungen sind auch in formalen Organisationen stets persönlich gefärbt.

Die *Organisationskultur* unterscheidet sich von den drei anderen Entscheidungsprämissen dadurch, dass es sich hierbei um eine unentscheidbare Entscheidungsprämissen handelt (Luhmann, 2000/2006, S. 242). So kann zwar über Personaleinsatz entschieden werden, es

können Reformprogramme verabschiedet oder der Einbezug bestimmter Abteilungen in Entscheidungsprozesse verfügt werden. Das Entstehen einer Organisationskultur kann aber nicht auf derartige Entscheidungen zurückgeführt werden. Sie stellt vielmehr ein „Beiprodukt“ laufender Entscheidungsprozesse dar, die eine „systemeigene Geschichte“ (Luhmann, 2000/2006, S. 245) hervorbringen, „die – ohne als Ganzes entschieden worden zu sein – zum nicht mehr hinterfragten Eigenwert mit Orientierungseffekten für die Entscheidungskommunikation“ werden (Tacke & Drepper, 2018, S. 73). Die Letztkomponenten der Organisationskultur sind innerorganisatorisch anerkannte und organisationsgeschichtlich gebildete Wertvorstellungen, die latent an allen Entscheidungsprozessen mitwirken. Sie sind kein Bestandteil der „Statuten“ der Organisation und können auf Grund ihres konservativen Charakters bei Innovationen hinderlich sein (Luhmann, 2000/2006, S. 245), was auch damit zusammenhängt, dass Personen am ehesten Anerkennung und damit Entscheidungsgewalt erhalten, wenn sie im Entscheidungsfall „im Sinne des bisher Üblichen“ handeln (Baecker, 1999, S. 206f.).

3 Möglichkeiten und Grenzen interkultureller Öffnung von Sportvereinen

Ausgehend von der Problemstellung der vorliegenden Studie (siehe hierzu den einführenden Beitrag von Borggrefe et al. in diesem Band) bezieht sich interkulturelle Öffnung grundsätzlich auf das Anliegen, Personen mit Migrationshintergrund als Mitglieder zu gewinnen, ihre Integration in den Verein und in die Gesellschaft zu fördern und dadurch eine vielfältige Sportvereinslandschaft in Deutschland zu erhalten. Auf der Basis dieses Grundverständnisses gilt es im Folgenden, entlang der Luhmannschen Entscheidungsprämissen zu reflektieren, welche Möglichkeiten und Grenzen interkultureller Öffnung sich in Sportvereinen auf struktureller Ebene andeuten. Dadurch wird es einerseits möglich, den Prozess der interkulturellen Öffnung organisationstheoretisch präzise zu beschreiben, andererseits aber auch abzuleiten, woran es liegen könnte, dass die von der Politik und den Sportverbänden etablierte Erwartung interkultureller Öffnung bislang an den meisten Sportvereinen abprallt.

Interkulturelle Öffnung als Entscheidungsprogramm

Die interkulturelle Öffnung eines Sportvereins dürfte zuallererst voraussetzen, dass diese *programmatisch* verankert wird. Konkret bedeutet dies, ein *Zweckprogramm* „interkulturelle Öffnung“ zu etablieren, dies also explizit als Aufgabe und Ziel des Vereins zu formulieren und auch schriftlich – zum Beispiel in der Satzung oder in einem Leitbild – festzuhalten. Dabei dürfte es allerdings bedeutsam sein, dieses Ziel inhaltlich zu operationalisieren, d.h. darzulegen, warum sich der Verein interkulturell öffnen will und welche konkreten Maßnahmen damit einhergehen sollen. Eine solche Operationalisierung erscheint vor allem deshalb unerlässlich, weil interkulturelle Öffnung ja nicht primärer Zweck eines Sportvereins ist (Seiberth et al., 2013, S. 180). Dieser liegt vielmehr in der „Förderung des Sports“:

Es geht darum, Sport- und Bewegungsangebote zu unterbreiten und darüber die Interessen der Mitglieder zu befriedigen. Denn Sportvereine sind als Interessenorganisationen (Schimank, 2000) in ihrer Zwecksetzung in hohem Maße an ihrer inneren Umwelt orientiert und haben sich folglich entlang der Erwartungen ihrer Mitglieder auszurichten. Zugleich haben Sportvereine aber immer auch Erwartungen der äußeren Umwelt – etwa wirtschaftlicher und staatlicher Organisationen – zu berücksichtigen, weil sie von deren Unterstützung abhängig sind, sei es in Form direkter Zuwendungen, steuerrechtlicher Begünstigungen oder dadurch, dass sie öffentliche Sportstätten nutzen können. Zur Erhaltung dieser staatlichen Unterstützung sind Sportvereine im Gegenzug gefordert, fortlaufend ihre „Gemeinnützigkeit“ und ihre Bedeutung im Hinblick auf die Lösung konkreter gesellschaftlicher Probleme unter Beweis zu stellen (vgl. Borggreffe et al., 2012, S. 316f.).

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen dürfte ein Zweckprogramm interkulturelle Öffnung als Entscheidungsprämisse in Sportvereinen nur dann Bedeutung erlangen, wenn deutlich wird, dass dieser Zweck einen Beitrag zur Erfüllung der Erwartungen der inneren und äußeren Umwelt leistet. Es dürfte bei der Etablierung eines solchen Programms also wichtig sein, deutlich zu machen, inwiefern interkulturelle Öffnung dazu beiträgt, die Interessen der Mitglieder zu befriedigen, und inwiefern sie einen Beitrag leistet, die gesellschaftliche Bedeutsamkeit des Vereins und damit seine Förderungswürdigkeit unter Beweis zu stellen. Wie die Anschlussfähigkeit eines Zweckprogramms „interkulturelle Öffnung“ an diese zentralen Zwecke des Vereins inhaltlich konkret hergestellt werden kann, gilt es empirisch zu prüfen. Auf theoretischer Ebene lässt sich allgemein formulieren, dass es darum gehen dürfte, eine Verbindung zu zentralen Problemen der Bestandserhaltung des Vereins herzustellen, also beispielsweise zu Problemen der Mitgliedergewinnung und -bindung, der Gewinnung von Ehrenamtlichen, der Förderung des Leistungssports und von Wettkampfmannschaften sowie der Finanzierung über Mitgliedsbeiträge, öffentliche Zuschüsse und Sponsoren. Je nachdem, welche Verbindung(en) der Verein herstellen möchte, könnte sich die inhaltliche Ausgestaltung des Zweckprogramms „interkulturelle Öffnung“ dann beispielsweise auf Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund, auf deren Rekrutierung für ehrenamtliche Positionen, auf eine zielgruppensensible Talentsuche und -förderung oder auf gesellschaftliche Integrationsleistungen beziehen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang zu betonen, dass Organisationen im Hinblick auf die Festlegung ihrer Entscheidungsprogramme niemals altruistisch handeln, dies können nur Personen (Kleindienst-Cachay et al., 2012, S. 262). Wenn es also – wie dies von Seiten der Sportverbände immer wieder propagiert wird – gelingen soll, interkulturelle Öffnung strukturell in der Organisation zu verankern (siehe hierzu siehe u.a. DOSB, 2014, 2018; dsj, 2014; LSB NRW, 2010) und so die Abhängigkeit vom Engagement einzelner Personen zu überwinden, dann erscheint es unabdingbar, dieses Zweckprogramm funktional an die Bearbeitung vereinsspezifischer Problemlagen anzubinden (siehe hierzu bereits Kleindienst-Cachay et al., 2012, S. 261ff.).

Über die Etablierung eines Zweckprogramms „interkulturelle Öffnung“ hinaus gilt es auch zu reflektieren, inwiefern dies durch *Konditionalprogramme* im Sinne der Einrichtung bestimmter Entscheidungsroutrinen flankiert werden kann. Dabei kann die inhaltliche Ausgestaltung solcher Wenn-dann-Verknüpfungen wiederum nicht ohne Bezug zum jeweiligen Zweck reflektiert werden. Im Hinblick auf das Ziel der Gewinnung und Bindung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund könnte es beispielsweise darum gehen, durch festgelegte Entscheidungsregeln und kommunikative Routinen, die Entstehung manifester und symbolischer Grenzen zu verhindern, die Personen mit Migrationshintergrund signalisieren, dass sie nicht in den Verein passen (vgl. hierzu den Beitrag von Borggreffe & Cachay in diesem Band). Dies könnte sich beispielsweise auf die interkulturelle Ausrichtung von Essensangeboten bei Vereinsveranstaltungen oder auch auf die interkulturelle Anpassung bestimmter Mitgliedschaftsregeln (z.B. Bekleidungsregeln, Badeordnung) beziehen.

Kommunikationswege und interkulturelle Öffnung

Als nächstes gilt es, die Bedeutung spezifischer Kommunikationswege in Sportvereinen für den Prozess der interkulturellen Öffnung zu reflektieren. Als Interessenorganisationen sind Sportvereine durch eine Bottom-up-Hierarchie gekennzeichnet, d.h., sie konstituieren sich „von unten“ durch die Mitglieder. Dies bedeutet allerdings nicht, dass sämtliche Entscheidungen im Verein basisdemokratisch herbeigeführt werden, denn die Mitglieder treten ihre Entscheidungsrechte im Rahmen der Mitgliederversammlung an gewählte Vertreter ab, die den Verein ehrenamtlich für einen in der Satzung festgelegten Zeitraum führen, dabei jedoch prinzipiell der Kontrolle der Vereinsmitglieder unterworfen bleiben. Mit der Übernahme eines Amtes sind also keinesfalls souveräne Entscheidungsfreiheiten verbunden, vielmehr bleibt in einem Verein die Mitgliederversammlung die zentrale Kontrollinstanz der aus ihrer Mitte gewählten Vorstandsmitglieder (vgl. Borggreffe et al., 2012, S. 314).

Da es sich bei den Vorstandsämtern um Ehrenämter handelt und die Amtsinhaber in der Regel nicht täglich präsent sind, weil Verpflichtungen des Hauptberufs Vorrang haben und man sich daher nur turnusmäßig zu Vorstandssitzungen trifft, ist der Entscheidungsfluss durch eine permanente Unterbrechungswahrscheinlichkeit gekennzeichnet, weshalb Entscheidungen (die ja nicht beliebig aufgeschoben werden können) häufig informellen Kanälen folgen, so dass man es nicht selten mit „Klüngeleien“ zu tun hat (vgl. Thiel & Meier, 2004, S. 115f.). Diese Flüchtigkeit, Spontantität und Variabilität sowie der informelle Charakter der Kommunikationswege rufen in Sportvereinen oftmals große Unsicherheiten hinsichtlich einer verlässlichen und zielführenden Verknüpfung von Entscheidungen hervor. Manche Vereine reagieren auf solche Probleme in ihren Kommunikationswegen mit der Etablierung von Hauptberuflichkeit¹⁴, indem sie beispielsweise in der Geschäftsführung

¹⁴ Siehe zu den strukturellen Voraussetzungen der Etablierung von Hauptberuflichkeit in Sportvereinen ausführlich Thiel et al. (2006).

des Vereins, aber auch im Bereich von Übungsleiter- und Trainertätigkeiten hauptberufliche Stellen ausdifferenzieren und mit entsprechend qualifizierten Mitarbeitern besetzen. Diese Mitarbeiter unterliegen allerdings – ungeachtet ihres vermeintlichen Kompetenzvorsprungs – stets der Weisungsbefugnis des Vorstands und sind damit ebenfalls an den Willen der Mitgliederversammlung gebunden.

Aus diesen spezifischen Kommunikationswegen von Sportvereinen folgt, dass alle Entscheidungen, die auf eine interkulturelle Öffnung zielen, stets an den Entscheidungswillen der Mitgliederversammlung rückgebunden bleiben. Dies bedeutet, dass Vorstandsmitglieder oder auch hauptberufliche Mitarbeiter, die sich dieser Thematik annehmen und entsprechende Programme etablieren möchten, stets darauf angewiesen sind, dass diese auch durch die Mitgliederversammlung getragen und unterstützt werden. Deshalb bedarf es gegebenenfalls gezielter Kommunikationsstrategien und entsprechender Netzwerkarbeit, um im jeweiligen Verein stabile Mehrheiten für interkulturelle Öffnungsprozesse zu gewinnen.

Im Hinblick auf die vorliegende Thematik dürften allerdings nicht nur die hierarchischen Kommunikationswege von Sportvereinen von Bedeutung sein, sondern auch horizontale bzw. dezentrale Kommunikationswege. Neben kleineren Einspartenvereinen gibt es mittlere und große Sportvereine, die mehrere Abteilungen aufweisen, die entlang verschiedener Sportangebote und Sportarten gegliedert sind und bei denen man davon ausgehen muss, dass sie durch spezifische Zielsetzungen und damit verbundene Zweckprogramme gekennzeichnet sein können. Dementsprechend ist zu erwarten, dass sich in den einzelnen Abteilungen auch völlig unterschiedliche Anknüpfungspunkte für eine interkulturelle Öffnung ergeben können, die es im Zuge der Umsetzung vereinsbezogener Strategien entsprechend zu identifizieren und zu berücksichtigen gilt.

Und schließlich sind im Hinblick auf eine interkulturelle Öffnung nicht nur die vereinsinternen Kommunikationswege zu betrachten, sondern auch die Kommunikation mit der äußeren Umwelt. Dies betrifft vor allem die Darstellung des Vereins in den Medien, über die Homepage und über soziale Netzwerke, über die der Verein für potenzielle Mitglieder sichtbar wird und über die symbolische Grenzziehungen verstärkt oder aber auch abgebaut werden können (vgl. Borggrefe et al., 2019). Des Weiteren sind auch Interorganisationsbeziehungen des Vereins zu Kommunen, Schulen und Migrantenorganisationen in den Blick zu nehmen, da auch über solche interorganisationalen Kommunikationswege die Bemühungen interkultureller Öffnung gezielt kommuniziert werden können.

Personalentscheidungen und interkulturelle Öffnung

Blickt man als nächstes auf die Entscheidungsprämisse *Personal*, dann gilt es entsprechend zu reflektieren, inwiefern Prozesse der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen durch die Besetzung von Ämtern und Stellen mit spezifischen Personen sowie die „persönliche Färbung“ von Entscheidungen beeinflusst werden. Hier ist zu prüfen, ob und in welchem

Maße das Ziel einer vermehrten Öffnung gegenüber Personen mit Migrationshintergrund im Aufgabenprofil der ehrenamtlichen Funktionsrolleninhaber respektive der hauptberuflichen Stelleninhaber im Verein verankert ist. Denn die Etablierung von Zweck- und Konditionalprogrammen allein dürfte noch keine Öffnungsprozesse bewirken, wenn sie nicht durch entsprechende Personalentscheidungen flankiert wird (Kleindienst-Cachay et al., 2012, S. 96).

Betrachtet man hier zunächst die Seite der ehrenamtlichen Funktionsrollen, dann gilt es herauszustellen, dass die Wahl in Vorstands- und Abteilungsämter zumeist nicht aufgrund bestimmter fachspezifischer Qualifikationen erfolgt, sondern vielmehr auf persönlichen Kriterien beruht. Sportvereine rekrutieren ihre Amtsinhaber in der Regel aus dem Kreis ihrer Mitglieder, so dass Personen ihre Eignung für ein Amt vor allem durch ihre bisherige Vereinskariere unter Beweis stellen. Die Mitglieder kennen die Personen und können daher darauf vertrauen, „dass der selektierte Amtsinhaber auch in Zukunft kein übermäßig überraschendes oder gar abweichendes Verhalten zeigen wird, dass vielmehr die ‚Kultur‘ der Organisation fortgeschrieben wird“ (Borggreve et al., 2012, S. 319). Im Hinblick auf die Ehrenämter ist damit aber strukturell nicht gesichert, dass solche Personen in die Ämter gewählt werden, die über ein spezifisches Wissen verfügen, wie sich Vereine interkulturell öffnen könnten. Im Gegenteil: Dadurch, dass die spezifischen Selektionsmechanismen bei der Ämterbesetzung eher auf Bewahrung der Tradition und der Orientierung am Bewährten ausgerichtet zu sein scheinen, ist es strukturell betrachtet sogar eher unwahrscheinlich, dass Personen vor allem deshalb in ein Vorstandsamt gewählt werden, weil sie in hohem Maße über interkulturelle Kompetenzen verfügen. Nichtsdestotrotz ist es denkbar, dass auch auf der Ebene ehrenamtlicher Mitarbeit Ämter ausdifferenziert werden, die auf das Problem der interkulturellen Öffnung gerichtet sind, beispielsweise durch die Wahl oder Benennung eines „Integrationsbeauftragten“. Angesichts der spezifischen Kommunikationswege von Sportvereinen stellt sich dann allerdings die Frage, wie zuverlässig und kontinuierlich die Thematik dadurch bearbeitet wird, wenn man sich die mit der Ehrenamtlichkeit einhergehende hohe „Unterbrechungswahrscheinlichkeit“ von Entscheidungen vor Augen führt.

Auf Seiten der haupt- und nebenberuflichen Stellen besteht strukturell betrachtet hingegen durchaus die Möglichkeit, gezielt Personen einzustellen, die über spezifische Kompetenzen verfügen, um Programme der interkulturellen Öffnung auch zuverlässig umsetzen zu können. Diese Kompetenzen können entweder in die bestehende Stellenstruktur integriert werden, indem man sie zum Beispiel an die Geschäftsführerposition bindet. Sie können aber auch an eine eigens geschaffene Stelle eines „Beauftragten für interkulturelle Öffnung“ gebunden werden. Solche Personalentscheidungen hängen allerdings davon ab, inwiefern ein Verein überhaupt über finanzielle Ressourcen verfügt, um eine hauptberufliche Bearbeitung des Themas zu ermöglichen.

Fragt man schließlich danach, was denn wichtige Kompetenzen sind, die die Inhaber von Ämtern respektive Stellen in Sportvereinen benötigen, um die interkulturelle Öffnung des

Vereins gezielt vorantreiben zu können, dann dürften diese vor allem ein differenziertes Wissen darüber benötigen, wie durch interkulturelle Öffnungsprozesse vereinspezifische Probleme bearbeitet und somit der Bestand des Vereins gesichert werden kann. Neben diesem Wissensaspekt dürfte es für die Etablierung und Umsetzung entsprechender Programme auch förderlich sein, wenn man Personen für entsprechende Ämter und Stellen rekrutieren kann, die selbst über einen Migrationshintergrund verfügen und die gewissermaßen als „Grenzgänger“ sowohl mit den Strukturen, Traditionen, Normen, Werten und Erwartungen eines Sportvereins als auch mit denen unterschiedlicher Migrantengruppen vertraut sind, und die in diesem Sinne über bedeutsame interkulturelle Kompetenzen verfügen. Zudem können solche Personen durch ihren eigenen Migrationshintergrund direkt darauf hinwirken, dass Personen mit Migrationshintergrund, die als Mitglieder für den Verein gewonnen werden, symbolische Grenzen leichter überwinden, verwischen oder verschieben können und dass dadurch eher ein Gefühl der Zugehörigkeit entstehen kann, wenn sie beispielsweise als Übungsleiter oder Trainer von Mannschaften fungieren, in die Personen mit Migrationshintergrund inkludiert werden.

Organisationskultur und interkulturelle Öffnung

Der „unentscheidbaren Entscheidungsprämisse“ der Organisationskultur kommt in Sportvereinen eine zentrale Bedeutung für die Entscheidungsfindung zu, was sich nicht zuletzt auf die spezifischen Kommunikationswege und die Personalisierung bei der Besetzung von Ämtern zurückführen lässt. Die Unsicherheitsabsorption beruht in Sportvereinen in erster Linie auf der Orientierung am Bekannten und Bewährten, weshalb diese häufig als „regelrecht innovationsfeindlich“ wirkende Organisationen in Erscheinung treten (vgl. Thiel et al., 2006, S. 24ff.). Durch den fortlaufenden Rückbezug auf Traditionen und Werte wird im Verein Zugehörigkeit und Integration der Mitglieder hergestellt, und hierin könnte eine bedeutsame Barriere für interkulturelle Öffnungsprozesse liegen, wenn nämlich die vorherrschende Organisationskultur eines Vereins notwendige Programm- und Personalentscheidungen erschweren oder gar verhindern. Umso bedeutsamer dürfte es im Hinblick auf die Initiierung interkultureller Öffnungsprozesse wiederum sein, diese nicht als Selbstzweck auszurichten, sondern zu reflektieren, wie man diese an das bestehende Selbstverständnis des Vereins, seine Traditionen und Werte anschließen könnte. So dürften in einem Verein, der traditionell auf Wettkampfsport setzt und sich darüber identifiziert, am ehesten Programme interkultureller Öffnung anschlussfähig sein, die auf den Erhalt von Wettkampfmannschaften und die sportliche Konkurrenzfähigkeit gerichtet sind, indem sie beispielsweise darauf zielen, das Talentpotenzial der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu nutzen.

4 Interorganisationsbeziehungen und interkulturelle Öffnung

Nachdem entlang der Luhmannschen Entscheidungsprämissen grundsätzliche

Möglichkeiten und Grenzen der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen reflektiert wurden, gilt es nun der Frage nachzugehen, wodurch Prozesse interkultureller Öffnung initiiert werden und wie sie sich zielgerichtet steuern lassen. Dabei wird der Fokus auf die Ebene der Interorganisationsbeziehungen gerichtet, wobei zunächst auf der Basis neoinstitutionalistischer Überlegungen analysiert wird, wie Sportvereine auf gesellschaftliche Erwartungen interkultureller Öffnung reagieren (4.1), bevor es anschließend aus systemtheoretischer Perspektive um die Frage der Koordination von Interorganisationsbeziehungen geht (4.2).

4.1 Umgang mit der institutionellen Erwartung interkultureller Öffnung

Angesichts der Bedeutsamkeit, die der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen gesellschaftlich zugeschrieben wird, kann in neoinstitutionalistischer Perspektive von einer „Institution“ gesprochen werden, d.h., von einer „übergreifenden Erwartungsstruktur“, die darüber bestimmt, was als „angemessenes Handeln und Entscheiden“ angesehen wird (Hasse & Krücken, 1999, S. 15). Die gesellschaftliche Erwartung nach interkultureller Öffnung allgemein dürfte sich dabei sowohl aus einem wissenschaftlichen Diskurs über funktionale Strategien der Organisationsentwicklung, als auch aus gesellschaftlichen Integrationsanforderungen, die mit Migration und Zuwanderung einhergehen, speisen. Im Hinblick auf Sportvereine ist anzunehmen, dass vor allem die von der Politik finanziell unterstützten und von den Sportverbänden getragenen Integrationsprogramme institutionelle Erwartungen der interkulturellen Öffnung begründen.

Legt man zentrale theoretische Überlegungen des Neoinstitutionalismus zugrunde, dann passen sich Organisationen an institutionelle Umwelterwartungen an, um ihre gesellschaftliche Legitimität zu sichern. Dies erfolgt nach DiMaggio und Powell (1983) dergestalt, dass Organisationen innerhalb eines organisationalen Feldes, das aus all jenen Organisationen besteht, die die relevante gesellschaftliche Umwelt für eine bestimmte Organisation ausmachen¹⁵, Strukturähnlichkeiten herausbilden. Die Autoren gehen dabei davon aus, dass das Verhältnis der Organisationen in einem organisationalen Feld auf wechselseitiger Legitimation beruht und dass sich die Organisationen, um Legitimität zu erlangen, aneinander anpassen. Dieser Angleichungsprozess wird als *institutionelle Isomorphie* bezeichnet, wobei DiMaggio und Powell insgesamt drei Mechanismen der Angleichung unterscheiden: *Zwang* (coercive isomorphism), *Mimese* (mimetic isomorphism) und *normativer Druck* (normative isomorphism) (vgl. 1983, S. 150ff.). Strukturangleichungsprozesse auf der Basis von Zwang resultieren vor allem aus dem Einfluss des politischen Systems und den Möglichkeiten staatlicher Regulierung. Normativen Druck beziehen DiMaggio und Powell hingegen auf den Einfluss von Professionen, wie zum Beispiel Interessengruppen

¹⁵ Siehe hierzu DiMaggio und Powell, die organisationale Felder als „those organizations that, in the aggregate, constitute a recognized area of institutional life“ (1983, S. 148) bezeichnen.

aus Wissenschaft und Wirtschaft. Mimetische Angleichungsprozesse wiederum erlangen vor allem unter der Bedingung hoher Entscheidungsunsicherheit eine wichtige Bedeutung und beziehen sich auf Versuche, Erfolgsstrategien und Handlungsmuster anderer Organisationen im organisationalen Feld zu imitieren.

Überträgt man diese Überlegungen nun auf Sportvereine, dann gilt es zu analysieren, inwiefern die Erwartung interkultureller Öffnung im organisationalen Feld des „organisierten Sports“ Formen institutioneller Isomorphie bedingen kann. Dabei ist zu erwarten, dass Zwang (coercive isomorphism) kaum eine Rolle spielen dürfte, da Sportvereine autonome Organisationen darstellen, die keiner staatlichen Souveränitätsabhängigkeit unterliegen, so dass politische Einflussmöglichkeiten im Wesentlichen auf Formen der Alimentierung durch finanzielle Zuschüsse beschränkt sind. Normativer Druck (normative isomorphism) dürfte in diesem Fall vornehmlich aus sportpolitischen Erwartungen der Sportverbände sowie aus allgemeinen gesellschaftlichen Erwartungen an die Integrationsfähigkeit von Sportvereinen resultieren. Hier gilt es entsprechend zu untersuchen, inwiefern ein solcher normativer Druck in Sportvereinen wahrgenommen wird und dort zu Strukturanpassungen führt. Und schließlich gilt es auch zu analysieren, inwiefern Sportvereine dadurch gesellschaftliche Legitimität zu erlangen suchen, indem sie sich wechselseitig im Hinblick auf interkulturelle Öffnungsprozesse beobachten, vermeintliche Erfolgsstrategien kopieren und mit entsprechenden Strukturanpassungen reagieren.

Über Formen institutioneller Isomorphie hinaus ist noch eine weitere zentrale Annahme des Neoinstitutionalismus zu reflektieren, nämlich die, dass Organisationen im Rahmen von Strukturanpassungen an institutionelle Umwelterwartungen ihre Formal- und Aktivitätsstrukturen entkoppeln können. Diese Annahme von Meyer und Rowan (1977) geht davon aus, dass Organisationen ihre Legitimität und Überlebensfähigkeit sichern, indem sie formale Strukturen ausdifferenzieren, die den institutionellen Erwartungen ihrer Umwelt entsprechen. Diese formalen Strukturanpassungen orientieren sich dabei nicht notwendigerweise an Kriterien einer effizienten Problembearbeitung, sondern vielmehr an den „Mythen ihrer institutionellen Umwelt“ (Meyer & Rowan, 1977, S. 341). Mit anderen Worten: Organisationen reagieren auf die rationalen Mythen ihrer Umwelt mit einer „zeremoniellen Übernahme“ der geforderten Programme, unabhängig davon, ob diese in Widerspruch zu ihren organisationalen Anforderungen und Aufgaben stehen. Diese Umweltpassung – so argumentieren Meyer und Rowan weiter – erfolgt dann allerdings nur auf der Ebene der Formalstruktur und greift nicht notwendigerweise auf die Ebene der Aktivitätsstruktur der Organisation durch: „Da Organisationen [...] ihre symbolischen Oberflächenstrukturen und ihre operativen Tiefenstrukturen entkoppeln („decoupling“), bleiben die Aktivitätsstrukturen von dieser Adaption rationaler Mythen jedoch unberührt“ (Tacke, 2003, S. 77). Organisationen sind somit in der Lage, sich auf der Basis formaler Strukturen nach außen hin anpassungsfähig zu zeigen und Legitimität zu erlangen, gleichzeitig jedoch im Inneren auf ihrer Aktivitätsebene „business as usual“ zu betreiben.

Das Argument des „decoupling“ greift Brunsson (1989) auf, ersetzt allerdings die Unterscheidung von Aktivitäts- und Formalstruktur durch die Begriffe „talk“ (Reden) und „action“ (Handeln). Die Entkopplung von „talk“ und „action“ bezeichnet Brunsson als „hypocrisy“ (Heuchelei), sieht darin jedoch eine funktionale Strategie von Organisationen, einerseits multiplen Umwelterwartungen gerecht zu werden und andererseits das Fortlaufen des internen Operierens zu gewährleisten. Organisationen können die vielfältigen und häufig inkonsistenten Umwelterwartungen nicht gleichzeitig und widerspruchsfrei in ihre Entscheidungsprämissen integrieren, aber sie können diese Erwartungen auch nicht einfach ignorieren, wenn sie ihre gesellschaftliche Legitimität nicht verlieren wollen (vgl. Brunsson, 2003, S. 206).

Überträgt man diese Überlegungen nun auf den Umgang von Sportvereinen mit der institutionellen Erwartung interkultureller Öffnung, dann gilt es zu untersuchen, inwiefern sich in den Vereinen Formen eines „decoupling“ zwischen Formal- und Aktivitätsstruktur bzw. zwischen „talk“ und „action“ beobachten lassen. Denn angesichts der oben (Kap. 3) reflektierten strukturellen Barrieren der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen erscheint es theoretisch betrachtet nicht unwahrscheinlich, dass Sportvereine bei dem Anliegen, institutionellen Erwartungen zu entsprechen, vor strukturelle Probleme gestellt werden, die Entkopplungsstrategien funktional erscheinen lassen, um dennoch gesellschaftliche Legitimität zu erlangen. Hier ist insbesondere an die Schwierigkeit zu denken, ein Zweckprogramm „interkulturelle Öffnung“ funktional an die zentralen Zwecke des Vereins anzubinden. Darüber hinaus sind die spezifischen Kommunikationswege und Personalstrukturen zu berücksichtigen, die es vielfach verhindern dürften, dass qualifiziertes Personal für die Steuerung interkultureller Öffnungsprozesse zur Verfügung steht und die fortlaufende Beschäftigung mit dem Thema vor dem Hintergrund vereinspezifischer Kommunikationswege (Bottom-up-Hierarchie, Ehrenamtlichkeit) gewährleistet ist. Nicht zuletzt ist auch die vereinspezifische Organisationskultur zu reflektieren, die als starke Innovations- und Veränderungsbarriere wirksam werden kann. Vor dem Hintergrund solcher strukturellen Barrieren gilt es genau zu analysieren, ob und inwiefern Bemühungen interkultureller Öffnung auf der Ebene von „talk“ verbleiben und welche Möglichkeiten und Ansatzpunkte sich innerhalb der bestehenden Integrationsprogramme der Sportverbände für die Vereine bieten, eine Strategie der „hypocrisy“ zu verfolgen.

4.2 Koordination von Interorganisationsbeziehungen

Nachdem im vorausgegangenen Abschnitt auf der Basis neoinstitutionalistischer Überlegungen reflektiert wurde, wie Sportvereine im Sinne der *Selbstanpassung* auf die institutionelle Erwartung der interkulturellen Öffnung reagieren können, geht es im Folgenden um den Aspekt der *zielgerichteten Steuerung* interkultureller Öffnungsprozesse.

Betrachtet man die spezifischen Strukturen des organisierten Sports in Deutschland, dann

gilt es zunächst herauszustellen, dass den Sportverbänden¹⁶ in allen Bereichen, die die Entwicklung des organisierten Sports betreffen, eine zentrale Steuerungsfunktion zugeschrieben wird. In einem komplexen, föderalistisch ausgerichteten System aus sportartübergreifenden Verbänden (Deutscher Olympischer Sportbund, Landessportbünde, Kreis- und Stadtsportbünde) sowie Sportfachverbänden auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene, werden vielfältige Leistungen für die jeweiligen Mitglieder – Verbände und Vereine – bereitgestellt, die auf eine Steuerung des organisierten Sports und der Sportentwicklung zielen. Dazu gehören beispielsweise die Organisation und rechtliche Regulierung des Wettkampfbetriebs, Personalentwicklung im Rahmen zahlreicher Ausbildungs- und Lizenzangebote sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote zu unterschiedlichen Themen der Sportentwicklung. Sportverbände werden zudem als zentrale Instanzen betrachtet, um gesellschaftspolitisch relevante Themen wie Gesundheitsförderung und eben auch Integration und interkulturelle Öffnung in die Sportvereine zu tragen.

Ausgehend von dieser spezifischen Struktur des organisierten Sports in Deutschland gilt es nun, theoretische Überlegungen zur Koordination von Interorganisationsbeziehungen zu nutzen, um zu reflektieren, ob und inwiefern sich Prozesse interkultureller Öffnung in Sportvereinen durch die Sportverbände steuern lassen. Dabei ist zunächst zu analysieren, welche Strukturen dort als Voraussetzung für eine zielgerichtete Steuerung der Vereine bedeutsam sein könnten. Anschließend sind prinzipielle Steuerungsmöglichkeiten einer interkulturellen Öffnung von Sportvereinen im Rahmen der Koordination von Interorganisationsbeziehungen zu reflektieren.

Strukturvoraussetzungen der Sportverbände

Ganz allgemein ist davon auszugehen, dass Sportverbände nur dann in der Lage sein dürften, interkulturelle Öffnungsprozesse von Sportvereinen systematisch anzustoßen, wenn sie diese Aufgabe auch strukturell in der eigenen Organisation verankern. Im Lichte der Luhmannschen Organisationstheorie betrachtet bedeutet dies, dass Sportverbände *erstens* die interkulturelle Öffnung von Sportvereinen in spezifischen Entscheidungsprogrammen thematisieren, und dass sie *zweitens* über ihre Kommunikationswege die Etablierung und Umsetzung entsprechender Programme sicherstellen. *Drittens* dürfte die Etablierung und Umsetzung dieser Programme auch von entsprechenden Personalentscheidungen abhängig sein. Und *viertens* scheint es bedeutsam, dass Entscheidungen im Hinblick auf Programme der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen auch mit der jeweiligen Organisationskultur der Sportverbände in Einklang stehen.

Aus diesen Überlegungen ergeben sich im Einzelnen folgende Analyseeinheiten und Fragestellungen für eine empirische Untersuchung: Auf der Ebene der *Entscheidungsprogramme* gilt es zu analysieren, ob Sportverbände die interkulturelle Öffnung von

¹⁶ Unter den Sportverbänden werden hier sowohl die sportartübergreifenden Bünde als auch die Sportfachverbände gefasst.

Sportvereinen als Aufgabe und Ziel programmatisch verankern und wie sie diese inhaltlich ausgestalten, was sie also unter interkultureller Öffnung von Sportvereinen verstehen, welche (strukturellen) Ansatzpunkte sie folglich für eine interkulturelle Öffnung in Sportvereinen ausmachen und welche konkreten Maßnahmen sie ergreifen. Darüber hinaus ist auch zu analysieren, wie die Verbände solche Programme in der eigenen Organisation anschließen und legitimieren und welche Rolle dabei Erwartungen ihrer inneren Umwelt (Mitgliedsverbände und -vereine) sowie der äußeren Umwelt (v.a. Politik, Wirtschaft) spielen.

Auf der Ebene der *Kommunikationswege* gilt es zum einen zu analysieren, welche Gremien in den Verbänden mit der Verankerung und Umsetzung von Programmen der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen befasst sind, zum anderen, wie Programme der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen nach außen kommuniziert werden, insbesondere im Hinblick auf die Wahrnehmbarkeit durch die Sportvereine selbst, aber auch in Bezug auf weitere relevante Organisationen im Bereich des Sports, der Politik und der Wirtschaft. Dabei gilt es insbesondere auch Abstimmungsprozesse zwischen den verschiedenen Sportverbänden auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene in den Blick zu nehmen.

Auf der Ebene der *Personalentscheidungen* ist zu untersuchen, ob im Rahmen ehrenamtlicher bzw. hauptberuflicher Mitarbeit Ämter bzw. Stellen ausdifferenziert werden, die auf das Problem der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen gerichtet sind. Dabei gilt es vor allem zu analysieren, über welche problembezogenen Kompetenzen die jeweiligen Amts- bzw. Stelleninhaber verfügen, wie das Aufgaben- und Zuständigkeitsprofil dieser Ämter bzw. Stellen aussieht und an welche Ressorts diese gebunden sind.

Und im Hinblick auf die jeweilige *Organisationskultur* der Sportverbände ist zu untersuchen, inwiefern diese die Etablierung von Programmen interkultureller Öffnung von Sportvereinen sowie entsprechender Personalentscheidungen behindert oder fördert.

Steuerung der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen

Im Rahmen organisationstheoretischer Zugänge wird im Hinblick auf die Koordination von Interorganisationsbeziehungen grundsätzlich zwischen einer hierarchie-, markt- und netzwerkbasierter Steuerung unterschieden.¹⁷ *Hierarchie* lässt sich beschreiben als „allgemeines Modell einer ungleichrangigen, fremdbestimmten und zentralisierten Koordination“ (Willke, 2001, S. 96). Austauschprozesse zwischen Organisationen unterliegen hier der Weisungsbefugnis einer jeweils übergeordneten Instanz und werden demnach zentral mit Hilfe des Steuerungsmediums Macht koordiniert. *Marktförmige* Koordination unterliegt hingegen dem Preismechanismus und den Prinzipien des freien Wettbewerbs: „Der Markt lässt sich verstehen als ‚demokratisches‘ Modell eines Güteraustauschs“ (Willke, 2001, S. 43). Das zentrale Steuerungsmedium marktförmiger Koordination ist Geld. *Netzwerke* folgen hingegen weder den Prinzipien des Marktes noch der Hierarchie, sondern zeichnen

¹⁷ Siehe hierzu ausführlich Powell (1990), Thompson et al., (1991), Sydow (1992) und Willke (2001).

sich vielmehr durch reziproke, vertrauensvolle Interaktionsbeziehungen relativ autonomer Partner aus und basieren auf dem Steuerungsmedium Wissen. Das Wissen um die Bedürfnisse und Operationslogiken der jeweils anderen, stellt das zentrale Moment für das Gelingen der Abstimmungsprozesse in Netzwerken dar. Die gemeinsame normative Basis wird weder durch vertragliche Regelungen noch durch Weisungsrechte gebildet, sondern über die wechselseitige Abhängigkeit der Akteure. Diese schafft eine Komplementarität, die Reziprozität und wechselseitige Perspektivenübernahme erfordert. Es geht also zentral um ein „Verstehen“ der anderen Seite (Willke, 2001, S. 137).

Reflektiert man nun, welche Bedeutung diese grundsätzlichen Formen der Koordination von Interorganisationsbeziehungen für die Steuerung interkultureller Öffnungsprozesse in Sportvereinen durch Sportverbände haben, dann lässt sich Folgendes festhalten: *Hierarchische Steuerung* dürfte in den Interorganisationsbeziehungen zwischen Sportverbänden und Sportvereinen keine Rolle spielen, da Sportvereine (im Rahmen der Grenzen geltenden Rechts) vollständig autonom entscheiden können und keiner Regulierung durch Verbände unterliegen. Ausnahmen finden sich lediglich dort, wo Vereine der Sportgerichtsbarkeit unterliegen (z.B. im Wettkampfsport) und Verbände Entscheidungen auch mit Sanktionsgewalt durchsetzen können. Eine hierarchische Steuerung interkultureller Öffnungsprozesse erscheint in Sportvereinen dagegen jedoch ausgeschlossen.

Ebenso lässt sich im Hinblick auf *marktförmige Koordination* annehmen, dass sich darüber Prozesse interkultureller Öffnung von Sportvereinen nicht steuern lassen, denn es geht ja nicht um einen preisbasierten Gütertausch in dem Sinne, dass Sportvereine interkulturelle Öffnung als Leistung auf dem Markt anbieten, um darüber das Problem der Refinanzierung zu lösen. Es gibt zwar über extern finanzierte Programme – durch den Staat oder die Wirtschaft – die Möglichkeit, finanzielle Anreize für interkulturelle Öffnungsprozesse zu setzen, dabei handelt es sich jedoch nicht um marktbasierende Austauschprozesse, sondern um subsidiäre Unterstützungsleistungen, die Sportvereine dazu in die Lage versetzen können, Programme interkultureller Öffnung überhaupt etablieren und umsetzen zu können.

Der hohe Autonomiegrad von Sportverbänden und -vereinen spricht dafür, dass *Netzwerke* der wesentliche Mechanismus der Steuerung interkultureller Öffnungsprozessen sein dürften. Dies gilt vor allem auch deshalb, weil man davon ausgehen kann, dass Wissen das zentrale Medium darstellt, um interkulturelle Öffnungsprozesse anregen zu können. Im Rahmen der Reflexion struktureller Möglichkeiten und Grenzen für interkulturelle Öffnung (Kap. 3) wurde bereits herausgestellt, dass entsprechende Strukturanpassungen (programmatische Verankerung, Personalentscheidungen) in den Vereinen nur dann zu erwarten sind, wenn deutlich wird, welchen Beitrag interkulturelle Öffnung zur Zweckerfüllung des Vereins leisten kann, inwiefern diese also bedeutsam erscheint, die Interessen der Mitglieder zu befriedigen und die gesellschaftliche Legitimität und Förderungswürdigkeit des Vereins zu erhalten. Dabei können sich in Abhängigkeit von den je spezifischen Strukturvoraussetzungen, Zielen und Entwicklungsproblemen eines Vereins ganz unterschiedliche

Anknüpfungspunkte für Programme interkultureller Öffnung ergeben, die es entsprechend zu identifizieren gilt. Denn erst auf der Basis eines solchen, vereinspezifischen Wissens lassen sich passgenaue Strategien und Maßnahmen entwickeln, die es möglich machen, Programme interkultureller Öffnung strukturell in einem Sportverein zu verankern.

Netzwerke stellen zudem eine Koordinationsform dar, die es ermöglicht, Wissen über die je spezifischen Strukturvoraussetzungen und Entwicklungsprobleme von Sportvereinen zu generieren, da sie auf reziproken, vertrauensvollen Interaktionsbeziehungen beruhen, die häufig auf engen persönlichen Kontakten basieren. Folgt man systemtheoretischen Überlegungen von Bommers und Tacke (2006, S. 40), dann konstituieren sich solche persönlichen Netzwerke über die polykontexturale Verknüpfung sozialer Adressen. Mit diesen sozialen Adressen sind Personen gemeint, die über ein „*individuelles Profil der Inklusion und Exklusion* [verfügen], das auf Geschichten und Karrieren der Teilnahme an differenzierten Systemkontexten zurück- und damit auf Horizonte der Relevanz für weitere Kommunikation vorausweist“ (Bommers & Tacke, 2006, S. 44). D.h., die Personen sind in ganz unterschiedliche Kommunikationszusammenhänge eingebunden, die vielfältige Möglichkeiten einer reziproken Leistungskommunikation eröffnen, über die sich Netzwerke ausdifferenzieren und stabilisieren: Man kennt sich durch das gemeinsame Studium, hat vor Jahren in derselben Mannschaft Fußball gespielt, gemeinsam die Trainerausbildung absolviert, gehört demselben Kreisverband einer politischen Partei an oder kennt jemand, der wiederum jemand kennt, der in dem besagten Verein oder Verband eine Funktionsrolle innehat. Man schuldet sich gegenseitig Gefälligkeiten und kann unter Bezug auf die jeweilige kontexturale Einbettung jederzeit auch in anderen Kontexten den Kontakt aufmachen. Auch der organisierte Sport dürfte durch vielfältige Netzwerkbeziehungen gekennzeichnet sein, die ihren Ursprung nicht selten in anderen funktionalen Kontexten – Wirtschaft, Politik, Erziehung, Medien, etc. – haben und die sich für die Koordination von Interorganisationsbeziehungen – auch im Hinblick auf das Ziel interkultureller Öffnung von Sportvereinen nutzen lassen.

Solche Netzwerke dürften dabei nicht nur die Chance bieten, Wissen über die je spezifischen Strukturvoraussetzungen, Ziele und Entwicklungsprobleme eines Vereins zu erlangen, es ist zudem auch davon auszugehen, dass dadurch häufig erst der kommunikative Kontakt zu einem Verein hergestellt und der Anlass für eine Beschäftigung mit dem Thema „interkulturelle Öffnung“ geschaffen werden kann. Denn es erscheint vor dem Hintergrund der spezifischen Strukturvoraussetzungen von Sportvereinen ja eher unwahrscheinlich, dass sich diese von selbst mit dem Thema beschäftigen und dabei aktiv die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Sportverbände in Anspruch nehmen. Denn nochmal: Interkulturelle Öffnung ist kein genuiner Zweck von Sportvereinen, den diese sozusagen automatisch verfolgen. Netzwerke aber können aufgrund ihrer Polykontexturalität zum „Türöffner“ für dieses Thema werden, indem über persönliche Kontakte auf die Bedeutung interkultureller Öffnung aufmerksam gemacht wird und strukturelle Anpassungen angeregt

werden, die über das Engagement einzelner Personen hinausgehen. Vertrauensbasierte Netzwerke bieten Raum für Diskurse, in denen spezifischen Funktionsrolleninhabern in den Vereinen die funktionale Bedeutung interkultureller Öffnung deutlich gemacht werden kann.

Dabei erscheint es jedoch im Sinne einer „strukturellen Durchdringung“ des Vereins nicht beliebig, welche Funktionsrollen man in den Vereinen netzwerkförmig adressiert. Legt man das Promotoren-Modell von Witte (1973) zugrunde, das von Hausschildt und Chakrabarti (1988) sowie Gemünden und Walter (1998) erweitert wurde, dann gilt es im Hinblick auf den Erfolg von Innovations- und Wandlungsprozessen in Organisationen vor allem die Einbeziehung von drei Promotorenrollen zu fördern: Machtpromotoren, Prozesspromotoren und Fachpromotoren. Als *Machtpromotor* wird eine Person bezeichnet, „die einen Innovationsprozeß [sic] durch hierarchisches Potential aktiv und intensiv fördert. Definitionsmerkmale sind also eine bestimmte Position innerhalb der Aufbauorganisation und außerdem eine spezifische Verhaltensweise“ (Witte, 1998, S. 16). Machtpromotoren sind dadurch in der Lage, Widerstände gegen eine Innovation, die sich aus Willens- und Hierarchiebarrieren ergeben, zu überwinden. Als *Fachpromotor* wird hingegen eine Person definiert, „die einen Innovationsprozeß [sic] durch objektspezifisches Fachwissen aktiv und intensiv fördert“, wobei die hierarchische Position unerheblich ist. Der Fachpromotor vermehrt sein Fachwissen kontinuierlich und setzt es gegenüber Opponenten als Argumentationskraft ein. Damit ist er „nicht nur selbst ein fortlaufend Lernender, sondern auch ein Lehrender“, der die Fähigkeitsbarrieren der Innovation zu überwinden hilft (Witte, 1998, S. 17f.). Der wesentliche Leistungsbeitrag eines *Prozesspromotors* besteht darin, eine Verbindung zwischen dem Fachpromotor und dem Machtpromotor herzustellen. Dazu muss er in der Lage sein, die Sprache der jeweiligen Innovation in die Sprache zu übersetzen, die allgemein in der Organisation gesprochen und verstanden wird. Zentrale Fähigkeiten von Prozesspromotoren stellen demnach Organisationskenntnis und kommunikatives Talent dar (vgl. Hausschildt & Chakrabarti, 1998, S. 78). Eine weitere wesentliche Rolle kommt darüber hinaus dem *Beziehungspromotor* zu. Dabei handelt es sich nach Gemünden und Walter um „Personen, die inter-organisationale Innovationsprozesse aktiv und intensiv fördern, und zwar auf Basis von guten persönlichen Beziehungen zu Schlüsselpersonen, die den Partnerorganisationen und relevanten Drittparteien angehören und die über kritische Ressourcen verfügen“ (1998, S. 122f.). Beziehungspromotoren bekleiden demnach Positionen, die sich als organisationale Grenzstellen bezeichnen lassen. Sie unterhalten in der Regel Kontakte zu den Beziehungspromotoren bzw. Grenzstellen anderer Organisationen, so dass soziale Netzwerke von Beziehungspromotoren entstehen (vgl. Gemünden & Walter, 1998, S. 128).

Überträgt man diese Überlegungen auf die netzwerkförmige Koordination zur interkulturellen Öffnung von Sportvereinen, dann lassen sich für die Sportverbände folgende Adressierungsstrategien ableiten: *Erstens* gilt es, in den Vereinen Machtpromotoren zu

identifizieren und netzwerkförmig zu adressieren. Angesichts der spezifischen Kommunikationswege und der Bottom-up-Hierarchie von Sportvereinen ist allerdings nicht davon auszugehen, dass Amts- bzw. Stelleninhaber über ein hierarchisches Durchsetzungspotenzial im Sinne einer Top-down-Struktur verfügen. Gleichwohl ist anzunehmen, dass bestimmte Personen im Verein über eine gewisse „Kommunikationsmacht“ verfügen, sei es, weil sie ein Vorstandsamt bekleiden oder langjährig bekleidet haben und demnach im Verein über hohes Ansehen und vielfältige Kontakte verfügen, so dass sie das Thema in die Kommunikationswege des Vereins einbringen können. *Zweitens* gilt es, Fachpromotoren zu adressieren, die über ein Wissen über interkulturelle Öffnung und deren funktionale Anbindung verfügen bzw. aufgrund ihrer spezifischen Qualifikation für dieses Wissen zugänglich sind. Solche Fachpromotoren können sowohl auf der Ebene der ehrenamtlichen Funktionsrollen als auch auf der Ebene des hauptberuflichen Personals angesiedelt sein. *Drittens* sind Prozesspromotoren zu mobilisieren, die im Verein in den Bereichen aktiv sind, auf die Prozesse interkultureller Öffnung zielen, die sich also beispielsweise mit Fragen der Mitgliedergewinnung und -bindung, der Talentrekrutierung und -förderung oder der Gestaltung von Schule-Vereins-Kooperationen beschäftigen. Diese unterschiedlichen Promotorenrollen können überdies im Verein auch als Beziehungspromotoren, d.h., als zentrale Grenzstellen und Ansprechpartner für Sportverbände und deren Beziehungspromotoren fungieren, worüber die Netzwerkarbeit zentral gesteuert werden kann.

Reflektiert man die bisherigen Ausführungen, dann lässt sich festhalten, dass netzwerkförmige Koordination auf vielfältigen, polykontextural konstituierten Interaktionsbeziehungen beruht, die ein hohes Maß an „Beziehungsarbeit“ erfordern, um eine reziproke, vertrauensbasierte Leistungskommunikation aufrechtzuerhalten. Damit deutet sich an, dass eine effektive netzwerkförmige Koordination auf struktureller Ebene sehr voraussetzungsvoll ist, da Netzwerke zunächst etabliert und anschließend „gepflegt“ werden müssen, um die Mobilisierbarkeit sozialer Adresse zu erhalten. Vor dem Hintergrund der strukturellen Konstellation, dass den über 90.000 Sportvereinen in Deutschland – trotz der vielfältigen Verbandslandschaft auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene – doch verhältnismäßig wenige Sportverbände gegenüberstehen, lässt sich durchaus daran zweifeln, dass die Verbände über ausreichend (personelle) Ressourcen verfügen, um Sportvereine in großer Zahl netzwerkförmig für eine interkulturelle Öffnung zu mobilisieren. Umso bedeutsamer erscheint es, die vorhandenen Ressourcen effektiv im Sinne von Netzwerkstrategien zu nutzen. Dazu dürfte es *erstens* wichtig sein, die Ausrichtung der Programme zur interkulturellen Öffnung von Sportvereinen konsequent auf Netzwerkarbeit auszurichten, d.h., nicht allein auf ein Angebot an Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen zu setzen, das die Vereine von sich aus in Anspruch nehmen können, sondern aktiv auf diese zuzugehen, funktionale „Einfallstore“ auf der Basis spezifischer Vereinsziele und Entwicklungsprobleme zu identifizieren und darauf aufbauend Promotoren der interkulturellen Öffnung netzwerkförmig zu mobilisieren.

Zweitens dürfte es vor dem Hintergrund begrenzter Ressourcen bedeutsam sein, die unterschiedlichen Netzwerke der Sportverbände effektiv zu verknüpfen: Wer verfügt über welches Wissen, um funktionale Probleme der Vereine effektiv mit interkulturellen Öffnungsprozessen zu verbinden und „Einflugschneisen“ für das Thema „interkulturelle Öffnung“ zu identifizieren? Welche Netzwerke können die sportartübergreifenden Verbände nutzen, um Vereine zu erreichen? Mit welchen Themen dringen sie durch? Wie können Netzwerke der „Zentrale“ (z.B. Landessportbund) effektiv mit dezentralen Kontakten (z.B. in den Stadt- und Kreissportbünden) verknüpft werden? Welche netzwerkförmigen Möglichkeiten eröffnen sich für die Fachverbände im Hinblick auf sportartspezifische Themen und Entwicklungsprobleme? Wie können die Verbände ihre Netzwerke effektiv verknüpfen? Wie stimmen sie ihre unterschiedlichen Netzwerkstrategien ab? Auf diese Fragen gilt es empirische Antworten zu finden, um die Programme der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen effektiv weiterentwickeln zu können.

5 Leitfragen für die empirische Untersuchung

Legt man die theoretischen Überlegungen zugrunde, dann lassen sich für die empirische Untersuchung folgende Analysebereiche mit entsprechenden Forschungsfragen ableiten:

Interkulturelle Öffnung als Entscheidungsprogramm

- Etablieren Sportvereine ein Zweckprogramm „interkulturelle Öffnung“?
 - Ist das Zweckprogramm „interkulturelle Öffnung“ in der Satzung oder in einem Leitbild festgehalten?
 - Welche Rolle spielen Erwartungen der inneren und äußeren Umwelt bei der Etablierung eines Zweckprogramms „interkulturelle Öffnung“? Welche Erwartungen sind hier bedeutsam?
 - Inwiefern wird das Zweckprogramm „interkulturelle Öffnung“ an die Bearbeitung vereinsspezifischer Problemlagen gebunden?
- Inwiefern etablieren Sportvereine spezifische Konditionalprogramme zur Umsetzung interkultureller Öffnung?

Kommunikationswege und interkulturelle Öffnung

- Inwiefern behindert oder unterstützt die Mitgliederversammlung in Sportvereinen die Etablierung von Programmen der interkulturellen Öffnung?
- Wie kommunizieren ehrenamtliche Funktionsrolleninhaber respektive hauptberufliche Mitarbeiter das Thema innerhalb des Vereins?

- Inwiefern ermöglichen die ehrenamtlichen und/oder hauptberuflichen Strukturen eines Sportvereins die zuverlässige und kontinuierliche Bearbeitung des Themas?
- Inwiefern zeigen sich in Mehrspartenvereinen unterschiedliche Anknüpfungspunkte für Programme interkultureller Öffnung?
- Inwieweit besteht im Hinblick auf Programme interkultureller Öffnung ein kommunikativer Austausch über Abteilungen hinweg?

Personalentscheidungen und interkulturelle Öffnung

- Werden auf der Ebene ehrenamtlicher bzw. hauptberuflicher Mitarbeit Ämter bzw. Stellen für die Umsetzung von Programmen interkultureller Öffnung ausdifferenziert?
 - Über welche problembezogenen Kompetenzen verfügen die jeweiligen Amts- bzw. Stelleninhaber?
 - Wie sieht das Aufgaben- und Zuständigkeitsprofil solcher Ämter/Stellen aus?
 - Wie sind solche Ämter/Stellen in die Kommunikationswege des Vereins eingebunden? Über welche Entscheidungsbefugnisse und -spielräume verfügen sie?
 - Inwiefern fördert die Ausdifferenzierung solcher Stellen den Prozess der interkulturellen Öffnung im Verein?
- Inwiefern rekrutieren Sportvereine Personen mit Migrationshintergrund für die ehrenamtliche bzw. hauptberufliche Mitarbeit im Verein? Inwiefern tragen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund dazu bei, symbolische Grenzziehungen zu überwinden und Zugehörigkeit zu ermöglichen?

Organisationskultur und interkulturelle Öffnung

- Inwiefern behindert oder fördert die spezifische Organisationskultur eines Sportvereins die Etablierung von Programmen interkultureller Öffnung sowie entsprechender Personalentscheidungen?

Umgang mit der institutionellen Erwartung interkultureller Öffnung

- Nehmen Sportvereine interkulturelle Öffnung als institutionelle Erwartung ihrer äußeren Umwelt wahr?
 - Inwiefern führt die Wahrnehmung „normativen Drucks“ zu Strukturanpassungen?
 - Inwieweit lassen sich mimetische Prozesse beobachten in dem Sinne, dass Sportvereine Handlungsstrategien anderer Sportvereine im Hinblick auf das Thema „interkulturelle Öffnung“ nachahmen?
- Inwiefern lassen sich in Sportvereinen Entkopplungsprozesse in dem Sinne beobachten, dass sie auf der Ebene der Formalstruktur vorgeben, sich um das Thema „interkulturelle

Öffnung“ zu kümmern („talk“), auf der Ebene der Aktivitätsstruktur jedoch keine Maßnahmen ergreifen („action“), die zu einer tatsächlichen Öffnung führen?

Strukturvoraussetzungen der Sportverbände

- Verankern Sportverbände Programme der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen?
 - Wie sind diese inhaltlich ausgerichtet?
 - Welche Rolle spielen dabei Erwartungen der inneren und äußeren Umwelt?
- Welche Gremien sind in den Sportverbänden mit der Verankerung und Umsetzung von Programmen der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen befasst?
- Wie kommunizieren Sportverbände ihre Programme der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen nach außen?
- Werden auf der Ebene ehrenamtlicher bzw. hauptberuflicher Mitarbeit Ämter bzw. Stellen ausdifferenziert, die auf das Problem der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen gerichtet sind?
 - Über welche problembezogenen Kompetenzen verfügen die jeweiligen Amts- bzw. Stelleninhaber?
 - Wie sieht das Aufgaben- und Zuständigkeitsprofil solcher Ämter/Stellen aus?
 - An welche Ressorts sind solche Ämter/Stellen gebunden?
- Inwiefern behindert oder fördert die spezifische Organisationskultur des Verbandes die Etablierung von Programmen interkultureller Öffnung von Sportvereinen sowie entsprechender Personalentscheidungen?

Steuerung der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen

- Wie versuchen die Sportverbände Sportvereine für die interkulturelle Öffnung zu gewinnen und die Etablierung entsprechender Programme in den Vereinen zu initiieren?
- Welche Rolle spielen dabei die Kommunikationsmedien „Macht“, „Geld“ und „Wissen“?
- Inwiefern schließen die Sportverbände das Thema „interkulturelle Öffnung“ an konkrete Probleme der Vereinsentwicklung an? An welche?
- Inwiefern kommt es im Kontext der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen zu Netzbildungen relevanter Organisationen?
- Wie entstehen solche Netzwerke? Wie stabilisieren sie sich? Worauf basieren funktionierende Netzwerkstrukturen?

- Welche Leistungen ermöglichen Netzwerke im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung von Sportvereinen?
- Inwieweit lassen sich auf der Ebene der Sportverbände systematische Strategien der Netzwerkbildung und der Mobilisierung von Beziehungs-, Fach-, Prozess- und Machtpromotoren in den Vereinen beobachten?
- Welche Stellen bzw. Ämter fungieren in den jeweiligen Organisationen als Beziehungs-, Fach-, Prozess- oder Machtpromotor?

Literatur- und Quellenangaben

Baecker, D. (1999). *Organisation als System*. Suhrkamp.

Bommers, M. & Tacke, V. (2006). Das Allgemeine und das Besondere des Netzwerkes. In B. Hollstein & F. Straus (Hrsg.), *Qualitative Netzwerkanalyse. Konzepte, Methoden, Anwendungen* (S. 37-62). VS.

Borggrefe, C., Cachay, K. & Mätzke, G. (2019). *Weltmeister werden mit Euch! Aber wie? Eine Studie zum Problem der Unterrepräsentanz von Spielerinnen und Spielern mit Migrationshintergrund im Handball*. Hofmann.

Borggrefe, C., Cachay, K. & Thiel, A. (2012). Der Sportverein als Organisation. In M. Apelt & V. Tacke (Hrsg.), *Handbuch Organisationstypen* (S. 307-325). VS.

Breuer, C. (2017). *Sportentwicklungsbericht 2015/2016. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland*. Strauß.

Brunsson, N. (1989). *The Organization of Hypocrisy. Talk, Decisions and Actions in Organizations*. Wiley.

Brunsson, N. (2003). Organized Hypocrisy. In B. Czarniawska-Joerges & G. Sevón, (Hrsg.), *The Northern Lights – Organization Theory in Scandinavia* (S. 201-222). Copenhagen Business School.

Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB). (2014). *Integration durch Sport. Programmkonzeption*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Programmkonzeption_Integration_durch_Sport.pdf

Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB) (2018). *Strategische Grundposition 2018 bis 2020 für das Bundesprogramm „Integration durch Sport“*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Strategische_Grundpositionen_neu_2018_bis_2020_im_IdS_Bundesprogramm_23.01.2018.pdf.

Deutsche Sportjugend (djs). (2014). *Interkulturelle Öffnung im organisierten Kinder- und Jugendsport. Arbeitshilfe zur Organisations- und Personalentwicklung in der djs und*

- ihren Mitgliedsorganisationen. https://www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Medien-center/Publikationen/Downloads/interkulturelle_oeffnung_2015.pdf
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48 (2), 147–160.
- Gemünden, H. G. & Walter, A. (1998). Beziehungspromotoren als Förderer inter-organisationaler Austauschprozesse: Empirische Befunde. In J. Hauschildt & H. G. Gemünden (Hrsg.), *Promotoren, Champions der Innovation* (S. 133-158). Gabler.
- Hasse, R. & Krücken, G. (1999). *Neo-Institutionalismus*. Transcript.
- Hauschildt, J. & Chakrabarti, A. K. (1988). Arbeitsteilung im Innovationsmanagement: Forschungsergebnisse, Kriterien und Modelle. *Zeitschrift Führung + Organisation*, 57(6), 378-388.
- Kleindienst-Cachay, C., Cachay, K. & Bahlke, S. (2012). *Inklusion und Integration. Eine empirische Studie zur Integration von Migranten und Migrantinnen im organisierten Sport*. Hofmann.
- Landessportbund Nordrhein-Westfalen (LSB NRW). (2010). *Vielfalt im Sport gestalten – zu neuer Einheit wachsen. Grundsatzpapier Sport und Integration des Landessportbundes und der Sportjugend Nordrhein-Westfalen*. https://www.lsb.nrw/fileadmin/global/media/Downloadcenter/Integration_Inklusion/Grundsatzpapier_Sport_und_Integration.pdf
- Luhmann, N. (2000/2006). *Organisation und Entscheidung*. Westdeutscher.
- Meier, H. (2004). *Mitarbeit im Sport. Bausteine zur Entwicklung einer Theorie des Sportvereins, dargelegt am Beispiel der Arbeitsverhältnisse und den strukturellen Bedingungen ihres Wandels* [Dissertation, Universität Bielefeld]. PUB – Publikationen an der Universität Bielefeld.
- Meyer, J. & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.
- Powell, W. (1990). Neither Market nor Hierarchy: Network Forms of Organization. *Research in Organizational Behaviour*, 12, 295-336.
- Schimank, U. (2000). *Handeln und Strukturen. Einführung in die akteurtheoretische Soziologie*. Weinheim: Juventa.
- Seiberth, K., Weigelt-Schlesinger, Y. & Schlesinger, T. (2013). Wie integrationsfähig sind Sportvereine? Eine Analyse organisationaler Integrationsbarrieren am Beispiel von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund. *Sport und Gesellschaft*, 10 (2), 174–198.

- Sydow, J. (1992). *Strategische Netzwerke. Evolution und Organisation*. Gabler.
- Tacke, V. (2003). Von der irrationalen Organisation zur Welt der Standards – Nils Brunsson als antizyklischer Theoriepolitiker. *Organisationsentwicklung*, 22 (3), 75-79.
- Tacke, V. & Drepper, T. (2018). *Soziologie der Organisation*. VS.
- Thompson, G., Frances, J., Levacic, R. & Mitchell, J. (1991). *Markets, hierarchies and networks. The coordination of social life*. Sage.
- Thiel, A. & Meier, H. (2004). Überleben durch Abwehr. Zur Lernfähigkeit des Sportvereins. *Sport und Gesellschaft*, 1 (2), 103–124.
- Thiel, A., Meier, H. & Cachay, K. (2006). *Hauptberuflichkeit im Sportverein. Voraussetzungen und Hindernisse*Hofmann.
- Willke, W. (2001). *Systemtheorie III: Steuerungstheorie. Grundzüge einer Theorie der Steuerung komplexer Sozialsysteme*. Lucius & Lucius.
- Witte, E. (1973). *Organisation für Innovationsentscheidungen. Das Promotoren-Modell*. Schwartz.
- Witte, E. (1998). Das Promotoren-Modell. In J. Hausschildt & H. G. Gemünden (Hrsg.), *Promotoren, Champions der Innovation* (S. 11-40). Gabler.

Integration in und durch den organisierten Sport

1 Einleitung

Der vorliegende Beitrag fokussiert die Frage nach möglichen Integrationseffekten, die durch Prozesse interkultureller Öffnung bewirkt werden. Will man solche Integrationseffekte untersuchen, dann gilt es zunächst das Verständnis von Integration darzulegen, das die Untersuchung leiten soll. Denn es macht ja zweifellos einen Unterschied, ob man bei der Beurteilung des Sportvereins als einer Plattform für Integration ein anpassungsmechanistisches oder ein pluralistisches Verständnis von Integration hat. Folgt man z.B. Esser, einem der wohl prominentesten Vertreter der Integrationsforschung, der einen eindeutig assimilatorischen Standpunkt vertritt, dann käme man zu dem Schluss, dass eine gelingende Integration letztlich nur durch Aufhebung von Verschiedenheit möglich wäre, und zwar in dem Sinne, dass sich allein die Zugewanderten an die als homogen angenommene Aufnahmegesellschaft anzupassen hätten (Esser, 2001, S. 21ff.).

Blickt man dagegen in das Positionspapier des DOSB (2014), so erkennt man hier ein anderes Verständnis von Integration, denn erstens erscheint „Integration (als) ein wechselseitiger Prozess, [...] der die gleichberechtigte Teilhabe in sozialen, wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Bereichen zum Ziel hat“ (DOSB, 2014, S. 8). *Zweitens* wird die „Akzeptanz verschiedener Lebensstile, Traditionen und Religionen“ betont und verlangt, „dass die kulturelle Eigenständigkeit der Zuwanderungs- und Aufnahmegesellschaft respektiert wird“ (DOSB, 2014, S. 9). Und *drittens* wird hervorgehoben, dass die deutsche Aufnahmegesellschaft äußerst heterogen ist und sich daher keinesfalls generell benennen lässt, was das „Deutschsein“ genau ausmacht: „In einer pluralistischen Gesellschaft gibt es weder eine einheitliche ‚deutsche Kultur‘ noch eine einheitliche ‚Migrations-Kultur‘“ (DOSB, 2014, S. 8).

Dieses vom DOSB elaborierte Integrationsverständnis, das als interaktionistisch bezeichnet werden kann, folgt theoretischen Überlegungen, wie sie z.B. von Berry (1997) und Pries (2015) beschrieben wurden. Als erstrebenswert gilt dabei die Integration im Sinne einer individuellen, partiellen „Sowohl-als-auch“-Entscheidung. Gemeint ist die Beibehaltung der kulturellen Identität aus der eigenen Herkunftsgesellschaft bei gleichzeitigem Kontakt zu anderen kulturellen Gruppen der Aufnahmegesellschaft (Pries, 2015, S. 28). Dies bedeutet, dass Aufnahme- und Herkunftsgesellschaft aufeinander zugehen und einen gemeinsamen Ordnungsrahmen aushandeln, in dem sie die je eigene Kultur pflegen können (Edelmann, 2018, S. 48ff.).

Im Rahmen des interaktionistischen Integrationsverständnisses des DOSB werden die angestrebten Integrationsziele zwar umfassend darlegt, es wird allerdings kaum reflektiert, *wie* sich solche Ziele überhaupt erreichen lassen. So heißt es in der Verlautbarung des

DOSB zum Beispiel, dass es für eine gelingende Integration darum gehen müsse, „Dialoge zu ermöglichen und gegenseitig aufeinander zuzugehen“ (2014, S. 9), damit möglichst „alle Menschen [...] zur Mitarbeit, Mitsprache und Mitgestaltung in den Sportvereinen [...] angeregt werden“ (DOSB, 2014, S. 9). Bei kulturell bedingten Schwierigkeiten wird zudem erwartet, dass „sich alle Beteiligten der Herausforderung stellen und auftretende Probleme gemeinsam gelöst werden“ (DOSB, 2014, S. 9). Offen bleibt an dieser Stelle allerdings, wie solche Dialoge – also Kommunikationen zwischen Sportvereinsmitgliedern mit und ohne Migrationshintergrund – funktionieren können. Welchen Bedingungen unterliegen diese Kommunikationsprozesse? Wie kann gleichberechtigte Teilhabe hergestellt werden? Welche Konflikte können im Verlauf der Kommunikationsprozesse auftreten, und wie lassen sich diese regulieren?

Der DOSB fokussiert jedoch nicht nur Integrationsprozesse, die innerhalb der Sportvereine stattfinden, sondern er möchte darüber hinaus offenbar auch erreichen, dass über das Sporttreiben im Verein zugleich eine „Integration in andere gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Bereiche“ stattfindet (2014, S. 10). In diesem Sinne soll es bei der Integrationsarbeit im Verein also immer auch darum gehen, „Situationen und Anlässe für weitreichende Integrationsprozesse zu schaffen“ (2014, S. 10). Gleichwohl zeigt sich nun aber der im zitierten Positionspapier des DOSB hinterlegte Integrationsansatz auch in dieser Hinsicht nur wenig elaboriert und bedarf daher der ergänzenden, nicht zuletzt der theoretischen Reflexion. Was genau kann überhaupt gemeint sein, wenn hier von der Integration in andere gesellschaftliche Bereiche die Rede ist? Wie darf man sich solche Integrationsprozesse vorstellen? Und welche Möglichkeiten und Grenzen der Integrationsarbeit ergeben sich an dieser Stelle für die Sportvereine?

Das Integrationsverständnis des organisierten Sports in Deutschland aufgreifend wird im Folgenden zwischen einer „Integration in den Sport“ und einer „Integration durch Sport“ unterschieden. D.h., es gilt *erstens* theoretisch zu reflektieren, wie Personen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen integriert werden können und was dies auf kommunikativer Ebene bedeutet (Kap. 2). *Zweitens* ist im Rahmen theoretischer Überlegungen zu analysieren, inwiefern über die Einbindung in den Verein eine Integration in die Gesellschaft erfolgt (Kap. 3). Aus diesen theoretischen Überlegungen sind wiederum Leitfragen für die empirische Untersuchung zu formulieren (Kap. 4).

2 Integration in den organisierten Sport

Die Frage der „Integration in den Sport“ wird im Folgenden kommunikationstheoretisch konstruiert, d.h. Integration wird als Teilhabe am Kommunikationszusammenhang Sportverein gefasst. Der Fokus liegt dabei auf *interkultureller Kommunikation*, die im Kontext des vorliegenden Forschungsprojekts dadurch gekennzeichnet ist, dass mindestens ein Kommunikationspartner einen sogenannten Migrationshintergrund – also eine eigene oder

familiäre Zuwanderungsgeschichte – aufweist, was mit der Unterstellung sozialisationsbedingter kultureller Differenzen der Kommunikationspartner einhergeht, bei denen angenommen wird, dass sie einen Einfluss auf das Gelingen kommunikativer Prozesse haben können. Es ist an dieser Stelle ausdrücklich zu betonen, dass es hier um Konstruktionen im Sinne symbolischer Zuschreibungen und Grenzziehungen geht (siehe zu dem Konzept „Symbolischer Grenzziehung“ den theoretischen Beitrag zu „Inklusion und Exklusion“ von Borggrefe und Cachay in diesem Band), die sich nicht zwangsläufig in tatsächlichen Differenzen manifestieren müssen. Solche Konstruktionen sind immer mit der Gefahr der Reifizierung und Reproduktion sozialer Differenzen verbunden, die es unter Umständen gar nicht gibt. Ein Forschungsprozess, der die potenzielle Bedeutung sozialer Differenzen analysieren will, kann aber nicht gänzlich darauf verzichten, a priori oder im Forschungsverlauf Kategorien der Beobachtung festzulegen (vgl. Duemmler, 2015, S. 21), weshalb „Kultur“ auch eine Beobachtungskategorie des vorliegenden Forschungsvorhabens bildet, die jedoch jeweils inhaltlich zu spezifizieren ist.

Im Hinblick auf Integrationsprozesse im Sportverein wird im Folgenden *erstens* reflektiert, wie sich innerhalb der interkulturellen Kommunikation Verständigung „sichern“ lässt (Kap. 2.1). Daran anschließend folgen *zweitens* Überlegungen zur gleichberechtigten Teilhabe im Rahmen interkultureller Kommunikation, welchen Voraussetzungen eine solche unterliegt und welche Bedeutung hierbei dem Sozialtypus „Gruppe“ zukommt (Kap. 2.2). *Drittens* wird die Besonderheit interkultureller Konflikte reflektiert, also der Frage nachgegangen, ob und in welchem Maße kulturelle Differenzen Anlass für Konflikte sind und ob sie den Umgang mit diesen beeinflussen (Kap. 2.3).

2.1 Interkulturelle Verständigung

Das folgende Kapitel widmet sich zunächst ganz allgemein der Frage, wie Verständigung zwischen verschiedenen Personen gelingen kann, um diese Überlegungen sodann auf die Problematik der interkulturellen Verständigung zu beziehen, also der Frage nachzugehen, wie eine Verständigung zwischen Personen, die durch kulturelle Differenzen gekennzeichnet sind, möglich ist.

Betrachtet man Kommunikation aus systemtheoretischer Sicht¹⁸, dann ist als wichtigste Aussage festzuhalten, dass es sich bei Kommunikation um keinen Übertragungsprozess handelt, bei dem ein Kommunikationspartner eine Botschaft unmittelbar im Kopf des anderen Kommunikationspartners ablegen könnte. Dies geht deshalb nicht, weil es sich bei den Personen um autonome psychische Systeme handelt, die sich nicht wechselseitig determinieren können. Mit anderen Worten: Psychische Systeme stellen selbstreferenzielle

¹⁸ Siehe zur Anwendung dieser Theorie auf die Trainer-Athlet-Kommunikation im Spitzensport ausführlich Borggrefe (2008), Borggrefe & Cachay (2015a) und Borggrefe, Cachay & Bahlke (2016).

Systeme dar, die ihre Umwelt stets nur entlang ihrer eigenen Logik wahrnehmen und interpretieren (vgl. u.a. Luhmann, 1987).

Auf der Basis dieser Überlegungen ist Kommunikation als ein Prozess zu verstehen, der aus drei Selektionen besteht: Information, Mitteilung und Verstehen (Luhmann, 1984, S.194f.). Hierbei meint die Selektion der Information, dass der „Absender“ der Information (Alter) entscheiden muss, was er dem Empfänger (Ego) sagen will. Die zweite Selektion stellt die Mitteilung dar. Alter entscheidet sich hier für ein bestimmtes Mitteilungsverhalten, d.h., die Information wird verbal oder nonverbal codiert. Die dritte Selektion schließlich, das Verstehen, erfolgt nicht mehr durch Alter, sondern beim Gegenüber, also Ego. Dieser bereitet die in spezifischer Weise mitgeteilte Information von Alter anhand eigener, d.h., systemspezifischer Relevanzkriterien zu eigenen Informationen auf. Dies bezeichnet den Akt des Verstehens, der ausschließlich als Selektionsleistung von Ego begriffen werden muss, während Alter keinen direkten Einfluss darauf hat, wie Ego seine Botschaft rekonstruiert.

Im gesamten Kommunikationsprozess gibt es also „keinen unmittelbaren Kontakt zwischen [den] verschiedenen Bewusstseinsystemen. [...] Kein Bewusstsein hat einen direkten Zugang zu einem anderen Bewusstsein, denn das hieße: sich in dessen bewusste Operationen bewusst einschalten zu können“ (Luhmann, 1995/2008, S.58). Entsprechend tritt an die Stelle einer Informationsübertragung allein die Rekonstruktionsleistung im Verstehen.

Begreift man Kommunikation in diesem Sinne als selektiven Prozess, dann erscheint es prinzipiell unsicher, dass Personen Informationen in gleicher Weise verstehen, dass also die Verständigung zwischen Alter und Ego gelingt. Was aber – so ist an dieser Stelle zu fragen – kann man tun, um die Chancen einer gelingenden Verständigung zu erhöhen? Hier erscheinen – kommunikationstheoretisch betrachtet – zwei Strategien bedeutsam: adressatenspezifisches Sprechen und reflexive Kommunikation.

Adressatenspezifisches Sprechen bedeutet, dass eine Person, z.B. ein Trainer, ein Übungsleiter oder ein Abteilungsleiter, den Inhalt einer Botschaft (die Information) sowie deren „Verpackung“ (die Art der Mitteilung) so auswählen muss, dass der Gegenüber sie mit hoher Wahrscheinlichkeit so versteht, wie von ihr intendiert. Es gilt also eine „gemeinsame Sprache“ zwischen den an der Kommunikation beteiligten Personen zu finden, womit natürlich nicht allein die Kommunikation in einer einheitlichen Landessprache gemeint ist. Vielmehr geht es hier um alle denkbaren Facetten und Formen der Codierung von Informationen, die sich beispielsweise auf Elemente einer Fachsprache (technische, taktische Begriffe) ebenso beziehen können wie auf Formen alters-, geschlechts-, kultur- und milieuspezifischen Sprechens, um sich gegenüber den an der Kommunikation beteiligten Personen sowohl in sachlicher Hinsicht als auch im Hinblick auf die im Kommunikationsprozess eingegangene soziale Beziehung bestmöglich verständlich zu machen. Personen, die Verständigung

erzielen wollen, benötigen demnach also Anhaltspunkte dafür, welche Relevanzkriterien, Muster und Erfahrungen die anderen Personen bei der Dekodierung von Botschaften zugrunde legen, d.h., sie müssen beobachten, wie die Kommunikationspartner ihre Kommunikationsofferten beobachten.

Eine Möglichkeit, sich eine solche Kenntnis zu verschaffen, besteht in der Beobachtung anderer Personen. Dabei muss allerdings klar sein, dass „alles, was ein beobachtungsfähiges System über andere Systeme wissen kann, Ableitungen, Vermutungen und Imaginationen (sind), die aus der Partizipation an einer gemeinsamen kommunikativen Praxis folgen“ (Willke, 2005, S.123). Die Beobachtung von Personen führt also keinesfalls zu einem realistischen Abbild derselben. Aus dieser fortlaufenden Beobachtung lassen sich zwar Anhaltspunkte für adressatenspezifisches Sprechen ableiten, diese stellen jedoch allenfalls Annäherungen an die spezifischen Relevanzkriterien der anderen Personen dar und sind daher ebenfalls durch ein hohes Maß an Unsicherheit gekennzeichnet.

Angesichts der generellen Limitierung von Beobachtungen ist der Versuch, adressatenspezifisch zu sprechen, vielfach auf Unterstellungen angewiesen, die aus dem spezifischen Sozialisationskontext der beobachteten Personen gespeist werden. Damit ist gemeint, dass man sich vom Gegenüber ein Bild macht, wobei Sozialstrukturmerkmale, wie z.B. Alter, Geschlecht und Kultur, eine Rolle spielen, die Anhaltspunkte für ein alters-, geschlechts- bzw. kulturspezifisches Sprechen liefern, indem sie nahelegen, welche Wortwahl in der Kommunikation mit bestimmten Altersgruppen, mit Männern bzw. Frauen sowie Angehörigen bestimmter Kulturen angebracht erscheint.

Wie scharf die Beobachtung von Personen und deren sozialen Kontexte auch immer sein mag, das Ergebnis sind letztlich immer Konstruktionen über Personen, die zwar adressatenspezifisches Sprechen leiten, aber niemals sicherstellen können, dass ein gleichsinniges Verstehen tatsächlich erfolgt. Dieses hängt weiterhin vom Grad der Übereinstimmung der Relevanzkriterien von Alter und Ego ab, die man zwar anstreben, aber nie vollständig erreichen kann.

Mit der zweiten Strategie, der reflexiven Kommunikation, ist gemeint, dass Verständigungsprobleme selbst zum Thema gemacht werden, also über Kommunikation kommuniziert wird. Dies setzt allerdings voraus, dass die an der Kommunikation Beteiligten sich in ihrer jeweiligen Anschlusskommunikation genau beobachten, um so mögliche Missverständnisse wahrnehmen zu können. Erst dann ergibt sich die Möglichkeit, nachzufragen, wie etwas gemeint war, um dann um Erläuterung zu bitten und darauf bezogen seine Informations- und Mitteilungsselektionen zu variieren. Aber auch in Bezug auf reflexive Kommunikation gilt, dass es sich hierbei um ein kontingentes Prozessieren von Selektionen handelt, damit also Unsicherheit letztlich nicht überwunden werden kann, denn auch reflexive Kommunikation erfordert ein „Sich-einlassen auf hochselektive Bedingungen der Mitteilung und des Verstehens von Informationen“ (Luhmann, 1995/2008, S. 59).

Fasst man die bisherigen Ausführungen zum Problem der Verständigung zusammen, so ist festzuhalten, dass ein wechselseitiges, vollständig gleichsinniges Verstehen zweier psychischer Systeme aufgrund deren operativen Geschlossenheit und der damit einhergehenden generellen Differenz der Relevanzkriterien zwar grundsätzlich ausgeschlossen ist, mittels der Strategien des adressatenspezifischen Sprechens sowie der reflexiven Kommunikation sich die Wahrscheinlichkeit wechselseitigen Verstehens allerdings erhöhen lässt. Dies gilt auch für eine gemeinsame Sozialisation, in der Personen ähnliche Einstellungen und Wertvorstellungen erwerben, was eine Verständigung erleichtern dürfte. Umgekehrt dürfte das Aufwachsen in verschiedenen Kulturen mit völlig unterschiedlichen sozialen Praktiken Verständigungsprozesse erheblich erschweren.

Mit den letzten Ausführungen ist bereits die Problematik einer interkulturellen Kommunikation angedeutet, denn diese ist dadurch gekennzeichnet, dass die an der Kommunikation Beteiligten – mehr oder weniger bewusst – von kulturellen Unterschieden ausgehen und dass dies auch Auswirkungen auf die Kommunikation hat. Insofern bezeichnet „Kultur“ „einigermaßen stabile Verhaltenserwartungen und auf diese Erwartungen gestützte Routinen des Verhaltens“ einer Gruppe gegenüber einer anderen Gruppe. Kultur meint dabei „immer ‚diese‘ Kultur im Unterschied zu einer ‚anderen‘ Kultur, d. h., den Kulturbegriff verwenden wir immer dann, wenn wir als Beobachter ein Vergleichsinteresse verfolgen“ (Stichweh, 2010, S. 198). Damit ist gemeint, dass es im Rahmen interkultureller Kommunikation ausdrücklich um den Umgang mit unterschiedlichen Erwartungshaltungen geht. In diesem Sinne meint interkulturelle Kommunikation dann auch eine Kommunikation, in der kulturelle Differenzen im Erwartungshorizont mitreflektiert sind.

Dieser Verweis auf kulturelle Differenzen erfolgt unter Bezug auf die beteiligten Personen, worunter soziale Adressen zu verstehen sind, die innerhalb der Kommunikation konstruiert werden, „um Verhaltenserwartungen ordnen zu können, die durch sie und nur durch sie eingelöst werden können“ (Luhmann, 1987, S. 429). Dienen Personen in diesem Sinne der Unsicherheitsabsorption und Kontingenzregulierung, fungieren mithin als „Konstruktionen der Kommunikation für Zwecke der Kommunikation“ (Luhmann, 2011, S. 90f.), so erhalten Personen, die einer anderen Kultur zugerechnet werden – bzw. die als nicht-zugehörig zur eigenen Kultur gelten –, den persönlichen Status des Fremden. Hiermit ist dann zugleich auch angezeigt, dass man sie nicht wie Bekannte behandeln kann, was auch dann gilt, wenn sie an einer gemeinsamen sozialen Praxis partizipieren. Interkulturelle Kommunikation beinhaltet deshalb immer auch den Aspekt der fremden Person, die andere Verhaltensmuster aufweist als man selbst (Stichweh, 2016, S. 136ff.).¹⁹

¹⁹ Seiberth sieht in diesem Zusammenhang im Übrigen die Gefahr, dass durch eine solche Verzahnung von Kultur und Person Kultur ontologisiert und als Ursprung jedweden Problems herangezogen wird (vgl. Seiberth, 2012, S. 130f.). Doch so gerechtfertigt diese Befürchtung auch sein mag, sie verhindert nicht das Auftreten eben dieser Konstruktion von Kausalität in interkultureller Kommunikation im Sportverein.

Bezogen auf das Problem der Verständigung bedeutet dies, dass in der interkulturellen Kommunikation grundlegende Differenzen hinsichtlich der Relevanzkriterien und der Bedeutung von Symbolen vorliegen. Es fehlen geteilte Erfahrungen anhand einer gemeinsamen Kultur, wodurch das Problem der Unsicherheit aufgrund doppelter Kontingenz verschärft in Erscheinung tritt. Die Kommunikationspartner müssen sich sozusagen in Unkenntnis voneinander aufeinander einstellen und die kulturellen Differenzen in eine Balance bringen, wozu es spezifischer Strategien bedarf.

Reflektiert man hier die Möglichkeit von Verständigung mittels reflexiver Kommunikation, so scheitert deren Anwendung zumeist daran, dass kein gemeinsames Wissen über den Symbolgebrauch, sprich eine gemeinsame „Sprache“ vorliegt. Aber auch die Anwendung adressatenspezifischen Sprechens auf der Grundlage kategorisierender Beobachtung erscheint nur begrenzt tauglich, denn die Rücksichtnahme auf (vermeintliche) kulturelle Gepflogenheiten als Folge einer derartigen Kategorisierung erweisen sich oft genug als hoch spekulativ und verallgemeinernd, was eher zu vermehrten Verständigungsproblemen als zu Lösungen führt.

Adressatenspezifisches Sprechen auf der Grundlage kultureller Klassifikation scheint demnach also mit erheblichen Risiken behaftet²⁰, Risiken, die allerdings – so eine gängige Argumentation – im Falle der Kommunikation im Sportverein weit weniger von Bedeutung seien. Denn hier, im Sportverein, biete ja gerade die körperliche Bewegung einen universellen kulturellen Bezugspunkt für eine gelingende Kommunikation, was nicht zuletzt im geflügelten Wort „Sport spricht alle Sprachen“ seinen Ausdruck finde. Dabei wird allerdings übersehen, dass Fremdheit doch ganz wesentlich aus der Wahrnehmung des Körpers resultiert, der gerade im Sport – wie ansonsten wohl in kaum einem anderen sozialen Feld – im Fokus der Aufmerksamkeit steht. Unterschiede im Aussehen, im Geruch und im Klang der Sprache dienen hier als Indizien für die umfassende Klassifikationen als Fremder (Stichweh, 2010, S. 66), wobei insbesondere der Körper als Symbol für eine unterstellte Kultur gedeutet wird, was wiederum die Attestierung andersartiger Spiel- und Sportauffassungen sowie fremdartiger Umgangsformen im sozialen Miteinander und mit dem eigenen Körper (Kleidung, Ernährung, Berührung etc.) nach sich zieht.

Neben dieser für eine verständigungsorientierte Kommunikation durchaus zwiespältigen Rolle des Körperlichen muss im Übrigen auch festgehalten werden, dass sich der Kontext des Sports nahezu beliebig mit anderen Sinnzusammenhängen – wie z. B. religiösen Symbolhandlungen – verknüpfen lässt. Entsprechend eröffnen sich also nicht nur mit Blick auf interaktional wie organisational vorgezeichnete Übertrittsmöglichkeiten in andere Sinnkontexte (Kleindienst-Cachay et al., 2012, S. 75f.), sondern ebenso mit Blick auf die körperlich-symbolische Konstitution des Sporttreibens selbst erhebliche Spielräume zur

²⁰ Darauf weist auch Seiberth hin, wenn er bei der Übertragung von Annahmen über die Kultur auf Annahmen über eine Person vor Übergeneralisierungen warnt, da sie den Blick auf die tatsächlichen Relevanzkriterien verstellen (2012, S. 129ff.).

Auslegung von z.B. Trainings- und Wettkampfsituationen, weshalb die Personen mit ihren je spezifischen Relevanzkriterien besonders in den Blick geraten und eine Zuordnung zu unterschiedlichen Lebensstilen bzw. Kulturen geradezu herausfordern. Die Begegnung im Sport verbindet Menschen also nicht per se, sondern legt im Gegenteil die Thematisierung von Kultur und der damit einhergehenden Fremdheit in besonderer Weise nahe. Fremdheit etabliert sich dabei wiederum insbesondere dann, wenn Abweichungen zu den Werten, Ritualen und Symbolen der aktualisierten Vereinskultur wahrgenommen werden. Und betroffen sind davon wiederum speziell Personen, die keine langjährige Karriere in deutschen Sportvereinen erwarten lassen, also vorzugsweise neue Mitglieder mit Migrationshintergrund, die sich die ungeschriebenen Traditionen des Vereins erst aneignen müssen.

Halten wir fest: Ein vollständig gleichsinniges Verstehen zweier psychischer Systeme ist aufgrund ihrer operativen Geschlossenheit und der damit einhergehenden generellen Differenz der Relevanzkriterien zwar grundsätzlich ausgeschlossen, eine Annäherung ist aber aufgrund einer vergleichbaren Sozialisation der Kommunikationspartner und des damit vorhandenen gemeinsamen Wissensvorrats möglich. Zudem lässt sich das Maß an Verständigung im Rahmen der Kommunikation selbst erhöhen, indem die Kommunikationspartner ihr jeweiliges Gegenüber beobachten, die Kommunikation selbst zum Thema machen und diese adressatenspezifisch ausrichten. All dies ist jedoch im Rahmen interkultureller Kommunikation erheblich erschwert, da hier davon ausgegangen werden muss, dass aufgrund unterschiedlicher Sozialisation unterschiedliche Erfahrungshorizonte vorliegen, die ein geteiltes Wissen über die Bedeutung von Symbolen eher unwahrscheinlich machen. Dies bedeutet, dass die Akteure im Rahmen interkultureller Kommunikation sich in besonderem Maße aufeinander einstellen müssen, um die (kulturellen) Differenzen zu erkennen und in eine Balance zu bringen.

2.2 „Gleichberechtigte“ Teilhabe in interkulturellen Kommunikationssituationen

Im Hinblick auf die Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den Sportverein, also im Hinblick darauf, inwieweit Personen mit Migrationshintergrund in den Kommunikationskontext „Sport“ sowie in soziale Netzwerke eines Vereins eingebunden werden, ist Verständigung zweifellos eine wichtige Voraussetzung. Gleichwohl darf aber selbst ein hohes Maß wechselseitigen Verstehens noch keineswegs als hinreichender Beleg für Integration angesehen werden. Vielmehr bemisst sich diese ja letztlich immer an der konkreten Gestalt der sozialen Teilhabe an den vereinsinternen Kommunikationszusammenhängen, mithin also am Grad der Zugehörigkeit zum Sportverein respektive zu den im Sportverein vorhandenen Gruppen sowie – aus subjektiver Perspektive – an den hiermit verbundenen konkreten Erfahrungen von Akzeptanz, Anerkennung und Wertschätzung der eigenen Person. Worauf es mithin ankommt, ist einerseits, die konkrete empirische Gestalt der sozialen Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund in Gruppen des Sportvereins festzustellen und vergleichend zu bemessen, andererseits aber auch die subjektive

Zufriedenheit respektive Unzufriedenheit mit der Form der eigenen Teilhabe zu ermitteln. In diesem Sinne wird im Folgenden zunächst theoretisch dargelegt, was unter sozialer Teilhabe allgemein zu verstehen und welche Bedeutung in diesem Zusammenhang insbesondere dem Sozialtypus „Gruppe“ zuzumessen ist. Hieran anschließend sollen diese allgemeinen Erkenntnisse auf das Problem der interkulturellen Kommunikation im Sportverein bezogen werden.

In systemtheoretischem Sinne setzt soziale Teilhabe zunächst einmal nur die wie auch immer geartete Berücksichtigung von Personen im Rahmen von Kommunikationszusammenhängen bzw. innerhalb sozialer Systeme voraus. Dabei stellen Personen in sozialen Systemen soziale Adressen dar, die im Verlauf von Kommunikationen konstruiert werden, um „Verhaltenserwartungen ordnen zu können, die durch sie und nur durch sie eingelöst werden können. [...] Das Personsein erfordert, daß [sic] man mit Hilfe seines psychischen Systems und seines Körpers Erwartungen an sich zieht und bindet“ (Luhmann, 1987, S. 429). Der Begriff der Person

„dient uns also zur Bezeichnung einer Form, die eine andere Seite hat, nämlich jene Riesensmenge von faktischen biochemischen, neurophysiologischen, immunologischen, bewusstseinsmäßigen Operationen, die für alle bewussten und kommunikativen Operationen völlig intransparent bleiben und nur an gewissen Regelmäßigkeiten des Verhaltens vermutungsweise erratbar sind“ (Luhmann, 2000/2011, S. 90).

Als im Verlauf kommunikativer Prozesse entstehendes, Verhaltenserwartungen bündelndes Konstrukt zeigt sich die Person einesteils von dem sie umgebenden sozialen Kontext abhängig, verdankt ihre konkrete Gestalt aber andernteils auch dem Verhalten, mit dem sich ein psychisches System in den jeweiligen sozialen Kontext einbringt. Entsprechend lässt sich – ungeachtet dessen, dass willentliche Selbstdarstellungen, wie kunstvoll auch immer gestaltet, lediglich Mitteilungen bleiben, deren Verständnis nur auf Seiten des Adressaten erfolgt – zumindest versuchen, die eigene Person in einer Weise darzustellen, die dem Gegenüber nahelegt, einen so und nicht anders und zudem im Sinne einer subjektiv gewünschten Teilhabe zu sehen. Doch wie gesagt: Die Möglichkeiten der Selbstdarstellung von Personen finden einen limitierenden Rahmen nicht nur im individuellen Vermögen, sondern immer auch in den Strukturen des jeweiligen sozialen Kontextes, in dem sich diese Personen befinden. Und diese Strukturen können sich durchaus erheblich voneinander unterscheiden, nämlich ob es sich z.B. auf organisationaler Ebene um sogenannte „totale Institutionen“ (Goffmann, 1973), wie Gefängnisse oder militärische Einheiten, um ein Wirtschaftsunternehmen oder aber um eine Freiwilligen-Organisation, wie den Sportverein, handelt. Denn die genannten Organisationen differieren eben nicht allein hinsichtlich ihres Organisationszieles und den Inhalten einer hieran sinnhaft anschließenden Kommunikation, sondern ebenso hinsichtlich des vorherrschenden Einsatzes spezifischer Mechanismen der Kontingenzregulierung sowie hinsichtlich der kommunikativen Freiräume, die die Organisation ihren Mitgliedern auf den Ebenen der Gruppenbildung und der individuellen Selbstdarstellung zugesteht, was zusammengenommen eben auch gänzlich

unterschiedliche Formen sozialer Teilhabe eröffnet – oder anders formuliert: Das Ausmaß sozialer Teilhabe hängt davon ab, wie das Verhalten und die Erwartungen der Mitglieder der jeweiligen Organisation mittels welcher Mechanismen aufeinander abgestimmt werden.

Reflektiert man an dieser Stelle zunächst einmal ganz allgemein die Möglichkeiten, mit denen im Rahmen kommunikativer Prozesse Kontingenz reguliert werden kann, sind analytisch betrachtet im Wesentlichen zwei unterschiedliche Mechanismen – Formalisierung und Personalisierung – zu identifizieren, die jeweils auch in unterschiedlicher Weise auf spezifische Kommunikationsmedien rekurrieren. Dabei bezeichnet Formalisierung einen Mechanismus, der darauf abzielt, Kommunikationen auf Dauer zu stellen und in Organisation zu überführen respektive bereits organisierte Kommunikation fortzusetzen und die Organisationsmitglieder auf die Erfüllung formaler und die Ausblendung personaler Erwartungen festzulegen. Mithin kommt es zu einer Abkopplung der überbordenden Persönlichkeiten durch eine „Institutionalisierung von Unpersönlichkeit“ (Luhmann, 1979, zitiert nach Neidhardt, 1979, S. 649). Handlungen und Entscheidungen werden dann nicht mehr den Personen zugerechnet, sondern der jeweiligen formalen Rolle, an die sich allein „Standarderwartungen“ richten (Luhmann, 2000, S. 81).

Im Falle dessen, dass auf die Beachtung formaler Vorgaben zu pochen oder gar die Verletzung von Rollenverpflichtungen zu beklagen ist, rekuriert Formalisierung typischerweise auf das Kommunikationsmedium Macht, in Arbeitsorganisationen zudem auf das Medium Geld, mit welchem hier die „Arbeitsbereitschaft und Weisungsunterworfenheit“ der Mitarbeiter erkaufte bzw. belohnt wird (Luhmann, 1994/2015, S. 309). Da formale Strukturen in der Regel hierarchisch angelegt sind, legitimieren sie den Einsatz von Macht überwiegend rechtlich und fordern diesen auch von bestimmten Rolleninhabern.²¹ Entsprechend entfalten sich die regulierenden Möglichkeiten machtbasierter Kommunikation in erster Linie auf Basis der Legitimität, die es gestattet, Abweichungen von den Erwartungen mit der Androhung von Sanktionen zu verknüpfen:

„Das Bezugsproblem von Macht stellt sich nur in dem Sonderfall, daß [sic] das Handeln Alters in einer Entscheidung über das Handeln Egos besteht, deren Befolgung verlangt wird: in einem Befehl, einer Weisung, eventuell in einer Suggestion, die durch mögliche Sanktionen gedeckt ist“ (Luhmann, 1997, S. 355).

Zu erwähnen ist, dass sich die regulierende Wirkung machtbasierter Kommunikation letztlich unabhängig von entsprechenden psychischen Korrelaten zeigt. Mit anderen Worten: Die Kommunikation ist in diesem Fall nicht auf die Konditionierung von Bewusstsein angewiesen, funktioniert vielmehr auch abseits des Willens des Kommunikationspartners,

²¹ Eine Folge von Formalisierung in hierarchischen Strukturen besteht also in der Entpersonalisierung des Machteinsatzes: Von Rolleninhabern – und nicht von Personen – wird hier erwartet, Entscheidungen top-down zu treffen und damit sowohl über die konkrete Ausgestaltung nachgeordneter Rollen nach Maßgabe des Organisationszweckes zu befinden als auch deren Auslegung gegenüber rollenfremden Erwartungen von Personen zu verteidigen.

indem „die Existenz eines Machtgefälles und einer antizipierbaren Machtentscheidung es für den Unterworfenen geradezu sinnlos [macht], überhaupt einen Willen zu bilden. [...] Die Kausalität der Macht besteht in der Neutralisierung des Willens, nicht unbedingt in der Brechung des Willens des Unterworfenen“ (Luhmann, 1975/2012, S. 19).²² Entsprechend darf Macht auch nicht mit Zwang gleichgesetzt werden, denn sie eliminiert die Wahlmöglichkeiten des anderen nicht, sondern „erbringt ihre Übertragungsleistungen dadurch, daß [sic] sie die Selektion von Handlungen (oder Unterlassungen) angesichts anderer Möglichkeiten zu beeinflussen vermag“ (Luhmann, 1975/2012, S. 16). Die Konditionierung der Annahme bestimmter Selektionen gründet demnach also auf der Vermeidung möglicher Folgen, die für beide Interaktionspartner nicht wünschenswert sind, jedoch für Alter weniger Nachteile mit sich bringen als für Ego (Luhmann, 1997, S. 356). Voraussetzungen hierfür sind allerdings – wie gesagt – eine hierarchische Struktur, die ein entsprechendes Machtgefälle konstituiert, sowie ausreichend Anreize für den abhängigen Kommunikationspartner, den sozialen Kontext trotz der unangenehmen Einschränkungen nicht zu verlassen.²³

Der Formalisierung quasi diametral gegenüberstehend, lässt sich Personalisierung als weiterer Mechanismus der Komplexitäts- und Kontingenzregulation in kommunikativen Prozessen erkennen. Im Gegensatz zur Formalisierung beruht deren regulierende Wirkung gerade nicht auf der Ausblendung der Person, sondern auf deren Fokussierung, d.h. auf der Ausrichtung auf deren Erwartungen, Bedürfnisse, Eigenheiten und Verhaltensweisen, wobei vorzugsweise auf die Kommunikationsmedien Moral, Vertrauen und Sympathie/Liebe rekuriert wird.²⁴ So geht es im Falle der Bezugnahme auf das Kommunikationsmedium Moral generell um die Aktualisierung spezifischer Verhaltenserwartungen, die gegenüber einer Person geäußert werden und auf der einfachen Unterscheidung von „gut“ und „schlecht“ beruhen. Im Einzelnen sind dabei die je konkreten Maßstäbe zur moralischen Beurteilung von Personen – wie beispielsweise Leistungsbereitschaft, Mut oder Friedfertigkeit – als „von Menschen geteilte, kommunikativ ausgehandelte Verhaltens- und Bewertungserwartungen zu verstehen, die sich nicht durch Deduktion entwickelt, sondern induktiv in Geschichten und Diskursen herausgebildet und bewährt haben und aufgrund deren Unhintergebarkeit Grundlage der Wirklichkeitskonstruktionen von Beobachtern darstellen“ (Schultz, 2011, S. 53f.). Zwar können mit Blick auf ein konkretes Verhalten die moralischen Maßstäbe nicht allein situations-, sondern durchaus auch personenspezifisch variieren – d.h., dass nicht alle Personen an denselben Anforderungen gemessen werden

²² Durchaus ähnlich erfolgt die Regulierung von Komplexität und Kontingenz im Falle des Einsatzes geldbasierter Kommunikation, denn auch diese kann auf eine willentliche Zustimmung weitgehend verzichten.

²³ Ein in einer hierarchisch aufgebauten Organisation auf Seiten Egos kaum mehr vorhandenes Maß von Wahlmöglichkeiten bezeichnet damit zugleich auch den Übergang von macht- oder geldbasierter zu zwangs- bzw. gewaltbasierter Kommunikation, wobei letztere insbesondere für „totale Institutionen“ kennzeichnend wird, sofern sich Ego hier ungeachtet seiner geringen Exit-Optionen gegenüber dem Machtanspruch der Hierarchie widerständig zeigt.

²⁴ Zur Bedeutung dieser Kommunikationsmedien im Rahmen der Trainer-Athlet-Kommunikation siehe Borggrefe (2008) sowie Borggrefe und Cachay (2015a).

(Luhmann, 2008, S. 102f.) –, doch bringt moralische Kommunikation, indem sie Handlungen mit dem moralischen Schema „gut/schlecht“ bewertet, stets die Achtung bzw. Missachtung gegenüber jenen Personen zum Ausdruck, denen die jeweils bewertete Handlung zugeschrieben wird. Entsprechend liegt die regulierende Wirkung moralischer Kommunikation in erster Linie darin, dass sie die gesellschaftliche Achtung von Personen an die Akzeptanz von moralischen Ordnungsprinzipien bindet. Wer geachtet werden möchte, sollte die an ihn gestellten moralischen Erwartungen nicht verletzen, riskierte er doch ansonsten nicht allein eine negative Bewertung seines gezeigten Verhaltens, sondern darüber hinaus, als verantwortungslos, mithin als „schlechter“ oder gar „böser“ Mensch dargestellt und sozial geächtet zu werden. Nicht von ungefähr greift moralisierende Kommunikation daher auch häufig auf Formen der öffentlichen Anprangerung, der Empörungskommunikation und der Skandalisierung zurück, auf Formen also, die geeignet scheinen, „das Ansehen, das Image oder die Reputation bzw. Ehre“ des Gegenübers zu beeinträchtigen (Schultz, 2011, S. 56). Zugleich aber entfaltet moralische Kommunikation eben auch oft genug ihre Wirkung in der Latenz, indem ein Horizont der Peinlichkeit aufgerichtet wird. So sind demjenigen, der sich um ein moralisch einwandfreies Verhalten bemüht, eigene Verfehlungen ja entsprechend peinlich, reicht mithin bereits die Antizipation eines Normverstößes aus, um Schamgefühle auszulösen. Daher werden gerade durch die Moralisierung von Scham zugleich auch indirekt „Schranken der Selbstdarstellung“ errichtet (Neidhardt, 1979, S. 647).²⁵

Durch den Rekurs auf Vertrauen kommt es im Rahmen einer personalisierenden Kommunikation zu einer Regulierung der Kontingenz wiederum dadurch, dass die Anmeldung und Verfolgung individueller Interessen zeitlich zurückgestellt wird. In dem Maße, in dem Vertrauen in einem sozialen Kontext vorliegt, können die hier adressierten Personen davon ausgehen, dass die eigenen Interessen und Bedürfnisse innerhalb der Interaktion zwar nicht sofort, aber doch in absehbarer Zukunft Berücksichtigung finden. Nur, „wenn ich das Vertrauen haben kann, am Gewinn beteiligt zu werden, kann ich mich auf Formen der Kooperation einlassen, die sich nicht sofort und nicht in meinem unmittelbaren Zugriffsbereich bezahlt machen“ (Luhmann, 2000, S. 28). Allein mit dieser Überzeugung lassen sich dann auch Meinungsverschiedenheiten, Fehldeutungen und unzureichende Selbstdarstellungen aushalten. Denn stets bleibt die Hoffnung, dass sich dies letztlich nicht zu einem gravierenden Nachteil auswachsen wird, dass vielmehr zu einem späteren Zeitpunkt ein adäquater Ausgleich erfolgt (Neidhardt, 1979, S. 651f.).

Im Rahmen personalisierender Kommunikation stellt sich Vertrauen zumeist sowohl als Resultat als auch als Basis nachfolgender Kommunikationen dar, die im Rekurs auf

²⁵ Gleichwohl müssen etwaige Verfehlungen nicht immer mit moralischer Kommunikation bedacht werden. So können gelegentliche Entgleisungen in der Selbstdarstellung anderer Personen unter Umständen auch mit Takt behandelt werden, nach Neidhardt eine „Technik, fehlerhafte, ‚indiskrete‘ Selbstdarstellung als ungeschehen zu behandeln“ (1979, S. 647). Auch besteht die Möglichkeit, mit Humor zu reagieren nach (1979, S. 647).

Sympathie bzw. Liebe geeignet sind, positive Gefühlsbeziehungen zwischen den beteiligten Personen zu stiften. Sind derartige positive Gefühle erst einmal etabliert, wirken sich diese zugleich relativ dauerhaft und indifferent gegenüber dem eventuell abweichenden Verhalten einzelner innerhalb des sozialen Systems aus. So besteht ihr wesentlicher Vorteil innerhalb der Kommunikation in der Einräumung von Kredit, indem beispielsweise Fehler und Illoyalitäten leichter verziehen und auf wechselseitige Sanktionierungen und Vergeltungen verzichtet wird.

Durch den Aufbau positiver Gefühlsbeziehungen und die Etablierung von Vertrauen gewinnen Sozialsysteme also Stabilität, können sie Zeit überbrücken, in der etwaige gesonderte Bedürfnisse und Interessen von Personen unberücksichtigt bleiben, ohne dass dies gleich zu deren Abwanderung oder zum Ausbruch von Konflikten führt. Entsprechend liegt ihre Leistung innerhalb der Kommunikation vor allem in der Absorption und Relativierung von Dissens sowie in der Kompensierung von Konsensusdefiziten. Festzuhalten bleibt allerdings, dass eine Regulierung durch Vertrauen immer auf einer riskanten Vorleistung basiert, da man nur dann von Vertrauen sprechen kann, wenn der mögliche Schaden beim Vertrauensbruch größer ist als der Nutzen, den man aus dem Vertrauensweis erhält (Luhmann, 2000, S. 28f.). Allein die verallgemeinerte Unterstellung dieses Verhältnisses begründet zugleich die Erwartung, dass auch die anderen am Kommunikationszusammenhang beteiligten Personen einen nicht ohne triftigen Grund enttäuschen oder sogar verletzen würden, und bestärkt darüber hinaus die Annahme, „dass der andere seine Freiheit, das unheimliche Potential seiner Handlungsmöglichkeiten, im Sinne seiner Persönlichkeit handhaben wird – oder genauer, im Sinne der Persönlichkeit, die er als die seine dargestellt und sozial sichtbar gemacht hat“ (Luhmann, 2000, S. 48). Dass eine solch generelle Unterstellung unter den Vorzeichen freundschaftlicher oder gar liebevoller Gefühlsbeziehungen wiederum weitaus leichter fällt als in Kontexten, die sich durch Distanz oder Konflikt auszeichnen, macht deutlich, wie sehr Vertrautheit auf „eine hohe Personalisierung von Beziehungen sowie eine Struktur emotionaler Verspannungen“ angewiesen ist (Neidhardt, 1979, S. 652).

Wendet man sich vor dem Hintergrund der hier etwas ausführlicher dargestellten Regulationsmechanismen wiederum dem Begriff der sozialen Teilhabe zu, so dürfte es zunächst einmal auf der Hand liegen, dass soziale Kontexte, in denen eine personalisierende Kommunikation vorherrscht, den einzelnen Personen einen größeren Raum bieten zu ihrer Darstellung als „ganzer“ Person mit all ihren Wünschen, Erwartungen und Bedürfnissen als solche, die vorwiegend von Formalisierung geprägt sind. Gleichwohl schließen aber selbst stark formalisierte Kontexte soziale Teilhabe nicht per se aus, sondern eröffnen zumeist nur recht spezifische soziale Räume, an denen eine Person dann eben auch nur spezifisch teilhaben kann, sofern sie sich in entsprechender Weise einbringt. Um nun aber noch präziser abschätzen zu können, welche Möglichkeiten der sozialen Teilhabe sich einer Person im Kontext einer Freiwilligen-Organisation Sportverein konkret bieten können, sollen

dessen Strukturen im Folgenden eingehender reflektiert werden. Hierzu bietet es sich wiederum vorab an, den sozialen Referenzrahmen der Gruppe genauer zu betrachten, da nur in ihm der Begriff der sozialen Teilhabe theoretisch ausreichend verankert werden kann.²⁶

Fragt man sich dementsprechend, welche Möglichkeiten der Selbstdarstellung, der sozialen Teilhabe und Bindung im Referenzrahmen von Gruppen eröffnet werden, dann zeichnen sich letztere eben vor allem dadurch aus, dass hier Personen „nicht nur im Hinblick auf Normerfüllung, sondern im Hinblick auf höchst persönliche Eigenarten“ (Luhmann, 1987, S. 306) beobachtet werden. Gruppen stellen spezifische soziale Systeme dar, deren „Sinnzusammenhang durch unmittelbare und diffuse Mitgliederbeziehungen sowie durch relative Dauerhaftigkeit bestimmt ist“ (Neidhardt, 1979, S. 642). Gruppen „leben – bei natürlich ganz unterschiedlichen Graden der interaktiven Verdichtung und Kohäsion – wesentlich aus dem um der Gruppenzugehörigkeit willen gesuchten Kontakt der Mitglieder. Hier ist Raum für persönliche ‚Attraktion‘, die das ‚Zusammenkommen‘ immer neu motiviert. Hier kennt jeder jeden aus dem unmittelbaren und immer neuen ‚face-to-face‘; jeder hat hier im Prinzip direkten kommunikativen Zugang zu anderen“ (Tyrell, 1983, S. 78). Gruppen bieten also, so lässt sich folgern, aufgrund der Bedeutung der Person besondere Möglichkeiten zu deren Selbstdarstellung. Zugleich aber sind Gruppen gerade deshalb mit einem erheblichen Komplexitätsproblem konfrontiert, wobei das Besondere wiederum darin liegt, dass

„diese Komplexität von innen aufkommt, von den Mitgliedern selber, von dem Umstand, daß [sic] sie allemal mehr sind, als in einem sozialen System Platz hat. Die Gefahr, die für Gruppen aus dieser Konstellation erwächst, liegt auf zwei Seiten. Einerseits können sie das individuelle Problem ihrer Mitglieder nicht wie spezifisch zweckbestimmte Organisationen durch ‚Institutionalisierung von Unpersönlichkeit‘ einfach abkoppeln; die Gruppe würde ihre besonderen Möglichkeiten verfehlen, und die Mitglieder hätten zumindest das Bedürfnis, ihnen wegzulaufen [...]. Andererseits können sie sich nicht bedingungslos darauf einlassen, weil es sie überfordern müsste. Das Systemproblem der Grenzziehung ist bei Gruppen zuallererst und entscheidend ein inneres Abgrenzungsproblem. Die Gruppe kann nicht alle Erfahrungen, Argumente und Leidenschaften ihrer Mitglieder gleichermaßen zulassen. Sie muß [sic] gewisse Indifferenzen aufbauen und verteidigen“ (Neidhardt, 1979, S. 647f.).

Die Frage, wie Gruppen mit diesem Überschuss an Persönlichkeit umgehen können, wie sie die überbordende Komplexität der Mitglieder regulieren, wie sie also Menschen auf Personen reduzieren können, ohne dass diese die Gruppe verlassen²⁷, verweist in ihrer Allgemeinheit auf die zur Verfügung stehenden Regulationsmechanismen Formalisierung und Personalisierung und den damit jeweils vorherrschenden Rekurs auf die verschiedenen

²⁶ Da soziale Teilhabe grundsätzlich über die Adressierung von Personen in Kommunikationskontexten definiert ist, scheiden theoretisch sowohl gesellschaftliche Teilsysteme als auch Organisationen als sinnvolle Referenzrahmen aus. Denn während es sich bei jenen allein um abstrakte und generalisierte, sinnhaft abgegrenzte Kommunikationszusammenhänge handelt, genügen sich Organisationen darin, ohne Ansehen konkreter Personen die Bedingungen einer Mitgliedschaft sowie weiterer organisationsinterner Rollen festzulegen. Im Referenzrahmen von Interaktion – also unter der Voraussetzung von Anwesenheit und wechselseitiger Wahrnehmbarkeit (Kieserling, 1999, S. 15) – werden demgegenüber in der Kommunikation zwar stets Personen adressiert, doch bleibt Interaktion definitionsgemäß „flüchtig“, was wiederum den im Begriff sozialer Teilhabe eingelassenen Aspekt der Bindung kaum abbilden würde.

²⁷ Siehe in Bezug auf Gruppen im Hochleistungssport Cachay & Fritsch (1983).

Kommunikationsmedien Macht und Geld auf der einen, Moral, Vertrauen und Sympathie/Liebe auf der anderen Seite. Bezieht man die bisherigen Überlegungen zur sozialen Teilhabe in Gruppen nunmehr allerdings konkret auf den Kontext des Sportvereins und fragt, wie hier mit der durch die Gruppenmitglieder verursachten Komplexität umgegangen werden kann, so muss zunächst einmal festgehalten werden, dass der Sportverein eine spezifische Organisation darstellt, für die die freiwillige Mitgliedschaft konstitutiv ist. Anders als z.B. in Organisationen des Wirtschaftssystems, in denen der Vorteil der Mitgliedschaft im Wesentlichen im Erhalt eines Gehalts zu sehen ist, stellt in Sportvereinen das zentrale Motiv der Mitgliedschaft die Verwirklichung eigener Interessen dar. Wer im Rahmen einer Vereinsmitgliedschaft seine Interessen nicht verwirklicht sieht, wird über kurz oder lang aus diesem Verein austreten. Entsprechend findet auch der Einsatz von Formalisierung und machtbasierter Kommunikation innerhalb eines Vereins seine engen Grenzen in der Interessenverwirklichung der Mitglieder.²⁸

Nun ist man zwar Mitglied in einem Sportverein, mit dessen Zielsetzungen man sich zumindest generell identifizieren mag, und zahlt entsprechend auch einen Mitgliedsbeitrag, doch spielt sich die konkrete, die „gelebte“ Mitgliedschaft zuvorderst in ganz spezifischen Sportgruppen ab. Mit anderen Worten: Man ist Mitglied in einer Wettkampfgruppe, wie z.B. in einer hochklassigen Fußballmannschaft, oder aber in einer breitensportlich orientierten, auf Bewegungsfreude, Wohlbefinden und Geselligkeit ausgerichteten Fitness- und Gymnastikgruppe. Während in einer Wettkampfmannschaft das Verhalten der Mitglieder sehr stark über formale Regeln reguliert wird und daher auch – insbesondere dann, wenn die Mannschaftsmitglieder für ihre sportlichen Tätigkeiten bezahlt werden – macht- und geldbasierte Entscheidungen getroffen werden können, lassen sich diese Medien in anderen Gruppen des Vereins nicht in gleicher Weise in Anschlag bringen. So spielen Formalisierung und machtbasierter Kommunikation hier so gut wie keine Rolle, da die Mitglieder die Gruppe ja jederzeit verlassen und sich einer anderen Gruppe anschließen können. In breitensportlichen Gruppen wie auch in all jenen, die sich innerhalb des Vereins abseits eines unmittelbaren Sportbezuges – z.B. aufgrund gleicher Herkunft oder gleicher Interessen – bilden können, stehen zur Regulierung der Komplexität und Bindung der Mitglieder also in erster Linie subtile Formen moralischer Kommunikation sowie Kommunikationen im Medium von Vertrauen sowie Sympathie/Liebe zur Verfügung. Dabei dient nicht zuletzt die Spezifik moralischer Kommunikation dem Versuch, durch Aufbau einer generalisierten Gruppenidentität und fortlaufenden Bezug darauf Unsicherheit zu absorbieren und

²⁸ Gerade aufgrund ihrer nur geringen formalen Rollenfixierung bieten Sportvereine ihren Mitgliedern auch besondere Chancen der Selbstverwirklichung. So bleibt es ja formal weitestgehend offen, was von einem Amtsinhaber oder einem einfachen Mitglied in seiner jeweiligen Rolle genau erwartet wird. Im Sinne einer Bewahrung der Vereinskultur ist hier – abseits eines generell vorauszusetzenden Sportinteresses – lediglich eine Identifikation mit den zentralen Werten als Normalfall anzusehen, weshalb Amtsinhaber häufig auch als eine Art Hüter von Tradition agieren, indem sie innerhalb der Vereinskommunikation den moralischen Maßstab der „Bewahrung“ anlegen.

Verhalten erwartbar zu machen.²⁹ In Form des Aufbaus eines eigenen Wertsystems und spezifischer Verhaltensregeln ist Gruppenidentität also geeignet, „den unsicher gewordenen Bereich der persönlichen Beziehungen erheblich zu strukturieren und so Komplexität zu reduzieren“, weil sie den Gruppenmitgliedern nahe legt, welche Kommunikationen in der Gruppe auf Anschluss hoffen können und welche mit Ablehnung rechnen müssen (Fuhse, 2001, S. 24).

Verhaltensregeln in Gruppen – in Leistungssportlichen ebenso wie in Breitensportlichen oder Geselligkeitsorientierten Gruppen – sind vor allem an die Unterscheidung von Gruppenmitgliedern und Nicht-Mitgliedern gebunden, d.h. von Gruppenmitgliedern wird erwartet, dass sie ein entsprechendes Engagement für die Gruppe zeigen und sich an gruppenspezifische Regeln halten. Allgemein gilt dabei: „Gegenüber den Mitgliedern der Gruppe hat man ein besonderes Achtungsverhältnis einzunehmen. Diese Regeln werden zum Teil mit den Begriffen Ehre und Codex, zum Teil auch überhaupt nicht expliziert. Es ist aber immer klar, dass Mitglieder der Ingroup besondere Aufmerksamkeit verdienen“ (Fuhse, 2001, S. 21f.). Zur Gruppe kann demnach nur gehören, wer zur Gruppenidentität passt und sich an die entsprechenden Gruppenregeln hält. Die Gruppenidentität fungiert also als inhaltliche Spezifizierung der Möglichkeit sozialer Teilhabe und insofern als moralischer Maßstab für die Selbstdarstellung. Wer die Moral der Gruppe nicht erfüllt, der kann auch kein Mitglied dieser Gruppe sein. Im Hinblick auf Personen mit Migrationshintergrund stellt sich somit die Frage, ob und in welchem Maße sie mit ihren spezifischen Einstellungen, Erwartungen und Verhaltensweisen zu dieser Gruppenidentität passen, welche Anpassungsleistungen von ihnen erbracht werden müssen bzw. welcher Kredit ihnen bei Abweichungen eingeräumt wird.

In der Selbstbindung der Mitglieder an die in der Gruppenidentität hinterlegten Regeln und Normen und die wechselseitige, taktvolle Erinnerung daran, dürfte der bedeutsamste Mechanismus zur Regulierung der Kontingenz, zur Bindung der Mitglieder und damit zur Erhaltung der Gruppe zu suchen sein. Auf ihm beruhen letztlich die Möglichkeiten, innerhalb der Gruppe Vertrauen zu schaffen und positive Gefühlsbeziehungen aufzubauen, mithin ein Klima der Anerkennung zu schaffen, das über manchen Dissens hinweghilft und in dem sich die Mitglieder in ihren Bedürfnissen und Interessen selbst dann ernst genommen fühlen, wenn sie mit ihren Vorschlägen und Anfragen nicht sofort zum Zug kommen.

Nun lässt sich in vielen Sportvereinen eine wachsende kulturelle Heterogenität der Mitglieder und damit auch der hier existierenden Gruppen beobachten. So hat sich

²⁹ Um Missverständnisse zu vermeiden: Auch Leistungssportlich orientierte Wettkampfmansschaften sind normalerweise bemüht, eine eigene Gruppenidentität aufzubauen und diese zu erhalten und rekurrieren dabei ebenfalls auf Moral, Vertrauen und Sympathie/Liebe. Im Unterschied zu Breitensportlich oder an Geselligkeit orientierten Gruppen eines Sportvereins erlangen hier allerdings nicht allein macht- und geldbasierte Kommunikationen eine ungleich höhere Bedeutung, sondern es ist darüber hinaus eine klare Fixierung der moralischen Kommunikation auf das Leistungsethos des Spitzensports beobachtbar.

beispielsweise seit dem Bosman-Urteil 1996 der Anteil der ausländischen Spieler in den Sportspiegeln drastisch erhöht, so dass in manchen Mannschaften im Fußball und Handball der oberen Ligen der Anteil ausländischer Spieler gegenüber deutschen Spielern überwiegt. Aber auch in den anderen Gruppen der Sportvereine finden sich keinesfalls nur Personen ohne Migrationshintergrund³⁰, sondern eben zunehmend auch Personen, die einen Migrationshintergrund aufweisen, weshalb man vermuten darf, dass auch in diesen Gruppen mitunter sehr unterschiedliche Sportverständnisse, Körpersprachen, Umgangsformen, Einstellungen und Werthaltungen aufeinanderprallen, deren Abstimmung und Austarierung wesentlich schwieriger sein dürfte, als wenn man es mit einer kulturell relativ homogenen Gruppe zu tun hätte. Die Frage ist, wie in solchen Gruppen mit derart kulturellen Differenzen umgegangen wird, ob und wie Personen mit Migrationshintergrund als „Fremde“ konstruiert werden und was diese Konstruktionen für die Gruppen – im Sinne eines Horizontes sozialer Teilhabe – sowie für die einzelnen Personen – im Sinne wahrge nommener Akzeptanz und Zugehörigkeit – bedeuten. Welche Formen und Prozesse wechselseitiger Anpassung sind zu beobachten? Was und wieviel davon ist für die Kohäsion der verschiedenen Gruppen jeweils nötig? Ab welchem Punkt wird Abwanderung provoziert?

Reflektiert man die bisherigen Überlegungen, so war der Ausgangspunkt des vorliegenden Kapitels die Annahme, dass die Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den Sportverein wesentlich durch die Gestaltung sozialer Teilhabe an den vereinsinternen Kommunikationszusammenhängen bestimmt wird. In dem Maße, in dem eine Person gegenüber den Gruppen, in denen sie Sport treibt, ein Gefühl der Zugehörigkeit entwickelt, weil sie dort Akzeptanz, Anerkennung und Wertschätzung erfährt, wird man von einer gelingenden Integration sprechen können.

In Bezug auf diese Überlegungen wurde entlang der Begriffe Formalisierung und Personalisierung sowie der ihnen zuzuordnenden Kommunikationsmedien Macht, Moral, Vertrauen und Sympathie/Liebe beschrieben, welche Möglichkeiten unterschiedliche Gruppen, z. B. solche aus dem Leistungssport, dem Breitensport und geselligkeitsorientierte Gruppen haben, um die Komplexität ihrer Mitglieder zu regulieren. Dabei sind vor allem solche Gruppen, in denen Rollenerwartungen nicht formalisiert vorliegen und dementsprechend Verhalten nicht qua Macht reguliert werden kann, in besonderem Maße auf taktvolle moralische und vor allem vertrauensbasierte Kommunikation angewiesen. Dabei gilt es insbesondere darauf zu achten, dass die Konstruktion von Personen mit Migrationshintergrund als Fremde nicht zu einer Beschneidung von deren Persönlichkeit führt, die deren Verbleib in der Gruppe unmöglich macht.

³⁰ Zu den Auswirkungen des Bosman-Urteils auf die Wettkampfmannschaften in den Bundesligen im Fußball, Handball und Basketball siehe Riedl & Cachay (2002).

2.3 Interkulturelle Konfliktkommunikation

Es versteht sich geradezu von selbst, dass es insbesondere in solchen Gruppen, deren Mitglieder sich in sozialer und kultureller Hinsicht in gravierender Weise unterscheiden, zu Spannungen, Widersprüchen und auch zu Konflikten kommen kann. Im Folgenden wird daher zunächst allgemein erläutert, was unter einem sozialen Konflikt zu verstehen ist, welche unterschiedlichen Formen er annehmen und welche Folgen er zeitigen kann. Daran anschließend gilt es, die Besonderheit „interkultureller Konflikte“ zu reflektieren, um auszuloten, welche Anforderungen hieraus für Gruppen im Sportverein resultieren.

Sucht man auf einer allgemeinen Ebene nach Antworten auf die Frage, was unter einem Konflikt zu verstehen ist, so scheint es vorab sinnvoll zu betonen, dass dieser nicht generell negativ zu sehen ist, vielmehr durchaus funktional sein kann, insofern er möglicherweise notwendige Veränderungen einer ansonsten eher im latenten Widerspruch befangenen Situation katalysiert. Ob und in welcher Hinsicht ein Konflikt als negativ zu bewerten ist, stellt sich demnach also in erster Linie als eine Frage der – nicht zuletzt kurz- oder langfristigen – Perspektive dar. Was sich allerdings relativ eindeutig beurteilen lässt, ist die destruktive Dynamik, die ein Konflikt im Rahmen eines sozialen Kontextes entfalten und die letztlich auch dessen völlige oder partielle Zerstörung nach sich ziehen kann, so beispielsweise, indem sich eine Gruppe gänzlich auflöst oder aber einzelne Mitglieder diese verlassen.

Nicht zuletzt vor diesem Horizont einer Konflikten generell inhärenten Dynamik überrascht es wenig, dass in der Literatur häufig deren systemischer Charakter eigens hervorgehoben und eine Art Stufenmodell der Entstehung, Stabilisierung und Beilegung respektive Auflösung von Konflikten in Anschlag gebracht wird (Thiel, 2002). Dabei scheinen die verschiedenen „Eskalationsstufen“ jeweils auch von sehr spezifischen Formen der Konfliktkommunikation geprägt. So identifiziert Messmer im Rahmen seiner Analysen (2003) insgesamt vier Konflikttypen, denen er – integriert in ein allgemeines Prozessmodell – jeweils auch ganz verschiedene Funktionen zuschreibt: Konfliktepisoden, Sachkonflikte, Beziehungskonflikte und Machtkonflikte.³¹

Geht man mit Luhmann davon aus, dass jeder Konflikt mit einem „kommuniziertem Widerspruch“ beginnt, also mit einem kommuniziertem „Nein“, das „eine vorherige Kommunikation beantwortet“ (1987, S. 530) und insofern ein abermaliges „Nein“ provoziert, tragen die meisten dieser Konfliktereignisse eindeutig Bagatelldarakter, stellen sich zeitlich gesehen also als kaum mehr denn als flüchtige *Konfliktepisoden* dar. Widersprüche werden hier zwar als solche geäußert, finden jedoch – zumal aufgrund ihrer meist randständigen Bedeutung für den Interaktionsverlauf – keine weitere Anschlusskommunikation,

³¹ Zu einer ausführlichen Darstellung und Anwendung der konflikttheoretischen Überlegungen Messmers auf die Trainer-Athlet-Kommunikation siehe Borggreve und Cachay (2015b).

erschöpfen sich mithin darin, die Verschiedenartigkeit von *Standpunkten* kenntlich zu machen (Messmer, 2003, S. 143).

Stellt sich ein Konflikt nicht mehr nur als Episode dar, stabilisiert sich hingegen im Zeitverlauf, kann er die Form eines *Sachkonfliktes* annehmen, sprich: Die Konfliktbeteiligten tauschen sich über die Unterschiedlichkeit ihrer Standpunkte aus, indem sie diese sachlich begründen und versuchen, den jeweils anderen von der eigenen Meinung zu überzeugen. Dabei bleibt trotz der inhaltlichen Divergenz die soziale Harmonie erhalten, was durch spezifische *Achtungskommunikationen* gewährleistet wird (Messmer, 2003, S. 151ff.). Diese beruhen im Kern auf der Wahrnehmung und Achtung der Sichtweisen des jeweils anderen, was sich in der Verwendung bestimmter sprachlicher Mittel äußert: Ein „Ja, aber ...“ signalisiert beispielsweise, dass man die Sichtweise des anderen aufnimmt und die eigene Argumentation daran ausrichtet. Satzeröffnungen wie „Ich denke ...“, „Ich bin der Meinung ...“ markieren die eigene Sichtweise als solche und verringern den Zumutungsgehalt für den Gegenüber. Zudem ist die Achtungskommunikation durch ein spezifisches „Turn-Taking“ gekennzeichnet, das die Rederechte symmetrisch verteilt und das durch Takt- und Höflichkeitskonventionen (Zuhören, Ausredenlassen) geprägt ist: „Die Beteiligten widersprechen sich in der Sache, respektieren zugleich aber die Normen der Kommunikation, die ihnen strukturell gleiche Zugangschancen zu den Mitteln der Überzeugung gewähren“ (Messmer, 2003, S. 158). Der mögliche funktionale Nutzen von Sachkonflikten besteht wiederum darin, dass die Konfliktbeteiligten nicht nur Durchsetzungsabsichten, sondern auch Verständigungs- und Lösungsabsichten verfolgen, die auf die Einigung auf einen gemeinsamen Standpunkt und insofern auf den Erhalt des sozialen Kontextes zielen. Genau darin liegt die „konstruktive Kraft des Konflikts: Um überzeugen zu können, ist es notwendig, die inhaltliche Begründung des anderen Standpunkts zugleich anzuerkennen und zu entkräften. [...] Man muss den Standpunkt des anderen zuerst verstehen, bevor man ihn erfolgreich davon abbringen kann“ (Messmer, 2003, S. 156f.).

Nun sind Widersprüche aber beileibe nicht immer bloß sachlich motiviert, sondern können ihren Ursprung auch auf einer Beziehungsebene haben bzw. sich auf diese Ebene verschieben. Ein solcher *Beziehungskonflikt* wiederum ist durch die Form der *Anschuldigungskommunikation* gekennzeichnet (Messmer, 2003, S. 93f.). Dabei geht es nicht mehr – wie im Falle von Sachkonflikten – bloß um inhaltliche Diskrepanzen, sondern um den moralischen Vorwurf, gegen geltende Normen und Regeln zu verstoßen, es geht um die Zuschreibung von Schuld und Unrecht und schließlich darum, die Achtungswürdigkeit des anderen als Person in Frage zu stellen (Messmer, 2003, S. 191f.). Das vermeintliche Fehlverhalten des anderen wird als andauernde Enttäuschung erlebt und auf dessen negative Charaktereigenschaften zurückgeführt. Dadurch intensiviert sich der Konflikt und macht einen Konsens zunehmend unwahrscheinlich. Vielmehr besteht das Ziel der Anschuldigungskommunikation darin, den anderen an eine als gültig behauptete Norm anzupassen, ihn sozusagen

wieder auf „den rechten Weg zu bringen“, was allerdings oft genug nur in oberflächlicher Verhaltenskonformität mündet.

Beziehungskonflikte, die durch Vorwürfe und Anschuldigungen gekennzeichnet sind, können wiederum eskalieren und in *Machtkonflikte* münden. Hierbei ändert sich die Sprachform der Beteiligten in Richtung einer *Drohkommunikation*. Es wird versucht, die eigene Position mit Hilfe der Androhung von Macht und Zwang durchzusetzen und das Widerspruchspotenzial zu ersticken (Messmer, 2003, S. 275f.). Die Redeweise wird aggressiver, der andere wird unterbrochen, ja bisweilen niedergeschrien. Im Grunde geht es nur noch um die Unterordnung des anderen, wobei zur Not auch auf Mittel der Gewalt zurückgegriffen wird.

Wie gesehen, lässt sich Sachkonflikten ein funktionaler Nutzen unterstellen, der vor allem in der Möglichkeit besteht, in einem sozialen Kontext Konsens herzustellen. Demgegenüber begnügen sich Beziehungs- und Machtkonflikte zumeist damit, den anderen – unter Verzicht auf Konsens und mitunter sogar unter Androhung von Zwang – zu einer vordergründigen Konformität zu veranlassen oder aber auch nur zum Schweigen zu bringen. In Abhängigkeit von ihrer jeweiligen Eskalationsdynamik riskieren und provozieren die letztgenannten Konfliktformen damit aber zugleich auch ein Auseinanderbrechen des sozialen Kontextes, dem sie ihre Entstehung verdanken.

Mit der Differenzierung von Konfliktepisoden, Sach-, Beziehungs-, und Machtkonflikten und ihren zugehörigen Sprechweisen liegt ein Instrumentarium vor, mit dem unterschiedliche Formen sozialer Konflikte in Sportgruppen bestimmt werden können³². Dabei interessiert im vorliegenden Zusammenhang vor allem, ob und in welchem Maße kulturelle Differenzen den Anlass für Konflikte darstellen sowie den Umgang mit ihnen beeinflussen. Rekapituliert man hierzu die Ausführungen zum Problem der interkulturellen Kommunikation, so zeigt sich diese ja dadurch gekennzeichnet, dass Personen, die einer anderen Kultur zugerechnet werden bzw. die als nicht-zugehörig zur eigenen Kultur gelten, den persönlichen Status des Fremden erhalten, der andere Verhaltensmuster aufweist als man selbst. Darüber hinaus dürfen erhebliche Differenzen hinsichtlich der Relevanzkriterien zur Ver- und Entschlüsselung von Mitteilungen vorausgesetzt werden, da die Beteiligten nur über einen äußerst begrenzten gemeinsamen Wissensvorrat zur Bedeutung von Symbolen verfügen. Wie dargestellt, folgt hieraus eine ganze Reihe von Problemen für die interkulturelle Kommunikation, zu deren Bewältigung wiederum bestimmte Strategien nötig sind, zu denen nicht zuletzt auch der spezifische Umgang mit Konflikten unter den Vorzeichen kultureller Differenz zu rechnen ist. Denn aus Verständigungsproblemen, also aus wechselseitigem Nichtverstehen, können relativ leicht Konflikte entstehen, so beispielsweise, wenn dem Gegenüber bewusstes Missverstehen unterstellt wird. Die Frage ist dann, ob es

³² Zur Anwendung dieses theoretischen Instrumentariums auf die Trainer-Athlet-Kommunikation siehe Borggreffe und Cachay (2015b).

innerhalb der betreffenden Gruppe gelingt, eine verständigungsorientierte, auf sachliche Akkordierung ausgerichtete Konfliktkommunikation zu etablieren, was bei interkulturell induzierten Konflikten in dem Maße schwierig sein dürfte, in dem die Beteiligten aufgrund stereotyper Zuschreibungen emotional reagieren und in den Modus der Anschuldigungskommunikation verfallen. Wenn dann wechselseitig der andere jeweils als der allein Schuldige ausgemacht wird, während die eigene Person nicht mehr mit der nötigen Distanz reflektiert wird, dürfte der Austritt von Personen aus der Gruppe oder aber deren vollständige Auflösung wahrscheinlich werden. Um dies zu verhindern, sind interkulturell besetzte Gruppen in besonderem Maße auf eine Interaktionsordnung verwiesen, die sich in der Lage zeigt, kulturell bedingte, emotional gefärbte Angriffe in Form von Anschuldigungs- und Drohkommunikationen zu vermeiden oder zu unterbinden und stattdessen Widersprüche und Konflikte mittels Achtungskommunikation zu regulieren.

Absicht der vorangehenden Ausführungen war es, ein theoretisches Verständnis von Integration in den Sport respektive den Sportverein zu entwickeln, aus dem sich wiederum Leitfragen für eine empirische Untersuchung ableiten lassen. Um zu analysieren, inwiefern sich die Integrationsvorstellungen und -ziele von Sportverbänden in Sportvereinen überhaupt umsetzen lassen, wurden auf der Basis systemtheoretischer Annahmen die Begriffe Verständigung, soziale Teilhabe sowie Konfliktentstehung und -regulierung in ihrem allgemeinen Gehalt ausführlich dargelegt sowie in ihrer spezifischen Bedeutung für den Zusammenhalt interkultureller Gruppen reflektiert. Dabei wurde hervorgehoben, dass sich aufgrund der kulturellen Differenzen der Mitglieder – die sich in unterschiedlichem Sprachvermögen und Symbolgebrauch ebenso widerspiegeln wie in unterschiedlichen Relevanzkriterien und Körperpraxen – sowohl Verständigung als auch soziale Teilhabe, über die man Anerkennung und Wertschätzung erfahren kann, keineswegs als selbstverständlich, sondern als höchst voraussetzungsvoll darstellen. Mithin bedarf es genau an dieser Stelle also eines besonderen Bemühens aller Beteiligten, wenn nicht die Entstehung von Konflikten und im Weiteren das Auseinanderbrechen von sportvereinsinternen Gruppen oder gar der Austritt einzelner Mitglieder aus dem Verein riskiert werden soll.

Für eine empirische Untersuchung bedeutet dies wiederum zu analysieren, unter welchen Umständen und in welchen Gruppen überhaupt interkulturelle Kommunikation im Sportverein zustande kommt, wie hierbei jeweils Verständigung und soziale Teilhabe funktionieren, wodurch womöglich Konflikte hervorgerufen werden und wie mit diesen gegebenenfalls umgegangen wird

3 Integration in die Gesellschaft

Nachdem in den vorangegangenen Ausführungen die Voraussetzungen einer Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den Sportverein theoretisch reflektiert wurden,

soll nunmehr der Frage nachgegangen werden, ob und inwieweit über eine solche Integration *in den Verein* eine Integration *in die Gesellschaft* erfolgen kann, ob und inwieweit also die Einbindung in die Kommunikationsprozesse des Vereins Auswirkungen auf den Erwerb der deutschen Sprache, auf weitere Bildungsprozesse, auf die Integration in den Arbeitsmarkt, auf die Teilnahme an (kommunal)politischen Prozessen sowie auf die Identifikation mit dem Leben hier und jetzt zeitigt.

Einmal mehr bleibt der Ausgangspunkt für nachfolgende Überlegungen die Rückbindung des Integrationsbegriffs an die systemtheoretische Vorstellung, wonach unter sozialer Teilhabe lediglich die wie auch immer geartete Berücksichtigung von Personen im Rahmen von Kommunikationszusammenhängen respektive innerhalb sozialer Systeme zu verstehen ist. Wie sich im Verlauf der vorgängigen Reflexion gezeigt hat, beschränkt sich vor diesem Hintergrund das begriffliche Verständnis einer Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den Kommunikationszusammenhang des Sportvereins nicht allein auf Ausmaß und Intensität kommunikativer Berücksichtigung. Vielmehr zeigt sich ein solches Verständnis auch vermehrt qualitativ bestimmt, indem es hinsichtlich eines generellen Problems von Verständigung in besonderer Weise auf den Aspekt adressatenspezifischen Sprechens abhebt, darüber hinaus die soziale Teilhabe im Sportverein explizit als Gruppenzugehörigkeit unter den Vorzeichen von „Fremdheit“ fasst und sich schließlich in besonderem Maße vor die Herausforderung gestellt sieht, Widersprüche und Konflikte mittels Achtungskommunikation zu regulieren. All dies zusammengenommen konstituiert gegebenenfalls einen hohen Grad von Zugehörigkeit von Personen mit Migrationshintergrund zu den verschiedenen Gruppen im Sportverein, mithin den Status ihrer gelingenden Integration unter den Vorzeichen kultureller Öffnung respektive eines im Verein stattfindenden interkulturellen Dialoges. Gleichwohl verbleiben – analytisch betrachtet – die bislang beschriebenen möglichen integrativen Leistungen einer Sportvereinszugehörigkeit zunächst einmal nur im organisationalen Rahmen des Sportvereins selbst, und es stellt sich daher die Frage, ob und inwiefern sich diese intraorganisationale Integration für eine fortgesetzte Integration von Personen mit Migrationshintergrund in weitere Kommunikationszusammenhänge der Aufnahmegesellschaft als zweckdienlich erweisen kann.

Bemüht man sich mit Blick auf diese Frage um weitere analytische Differenzierung, dann lassen sich in erster Linie zwei Möglichkeiten bzw. „Wege“ der fortgesetzten Integration denken, und zwar je nachdem, ob man sich – modellhaft gesprochen – eher die Organisation des Sportvereins oder aber das einzelne Vereinsmitglied mit Migrationshintergrund zum Referenzpunkt einer „aktiven“ Integration in die Gesellschaft wählt. Entsprechend bleibt einerseits der Horizont möglicher *unmittelbarer* und *mittelbarer* Leistungen abzustecken, die die Organisation Sportverein ihren Mitgliedern mit Migrationshintergrund hinsichtlich eines Anschlusses an organisierte wie nicht-organisierte außersportliche Kommunikationskontexte zu bieten in der Lage ist. Andererseits wiederum bleibt zu überlegen, welche Reflexe eine fortlaufend integrierende Sportvereinsmitgliedschaft im psychischen

System von Personen mit Migrationshintergrund zeitigen kann, welche spezifischen personalen Kompetenzen hier also entwickelt werden können, die ihrerseits geeignet scheinen, *mittelbar* in soziale Kontexte fernab des Sportvereins transferiert zu werden, um dort als Person in weitere Kommunikationszusammenhänge inkludiert und integriert zu werden.

Fokussiert man in einem ersten Schritt die Organisation Sportverein als Agens einer unmittelbaren Integration in weitere Kommunikationskontexte der Gesellschaft, dann bleibt zunächst einmal festzustellen, dass ein solcher „Übertritt“ schon allein deshalb zustande kommen dürfte, weil Organisationen per se multireferenziell angelegt sind und auf der Programmebene an vielen gesellschaftlichen Teilsystemen partizipieren (Lieckweg & Wehrsig, 2001, S. 43). Entsprechend bildet ein Sportverein auch nicht allein einen sportlichen Kommunikationszusammenhang, sondern schließt immer zugleich an wirtschaftliche, rechtliche, politische usw. Kommunikationszusammenhänge an, was sich in bestimmten organisatorischen Aufgabenstellungen ebenso widerspiegelt wie in ausdifferenzierten Funktionsrollen oder spezifischen Kommunikationswegen. Darüber hinaus finden derartige „Übertritte“ im Rahmen eines Sportvereins aber natürlich auch permanent auf interaktionaler Ebene statt, so beispielsweise, wenn sich Sportvereinsmitglieder beim Duschen spontan über die politischen Tagesereignisse unterhalten, diese Unterhaltung womöglich auch anlässlich einer zufälligen Begegnung beim Kaufmann oder gar im Rahmen eines beabsichtigten privaten Treffens fortsetzen, mit dem zugleich der unlängst im Sportverein angerissene Kommunikationszusammenhang „Freundschaft“ wiederaufgenommen und verfestigt wird.

In Gestalt seiner organisationalen Erfordernisse ebenso wie in Gestalt seiner relativen thematischen Offenheit auf der Ebene der Interaktion zwischen den Mitgliedern – die hier als „innere Umwelt“ der Organisation in Erscheinung treten – vermag der Sportverein also bereits eine ganze Reihe von unmittelbaren, sich überwiegend spontan ergebenden Gelegenheiten zur Einbindung von Personen mit Migrationshintergrund in nicht-sportive Kommunikationskontexte und damit zur Integration in weitere Bereiche der Gesellschaft zu bieten. Dabei geht es, wie insbesondere das angedachte Freundschaftsbeispiel zeigt, nicht zuletzt auch um die quantitative wie qualitative Ausweitung des kommunikativen Kontaktes zu anderen, zumal Vereinsmitgliedern ohne Migrationshintergrund, die eben nicht nur als Stürmer oder Torwart einer Fußballmannschaft, sondern immer auch unmittelbar in ihrer ganzen, weitgehend zufälligen Vielfalt persönlicher Eigenschaften angesprochen werden können. Darüber hinaus bietet der thematisch offene Kontakt zu anderen Mitgliedern des Vereins aber natürlich auch immer die Möglichkeit, dass diese quasi als „Vermittler“ auftreten, also aufgrund ihrer eigenen persönlichen Bekanntschaften und Beziehungen weitergehende, integrative Kontakte herstellen und dem Mitglied mit Migrationshintergrund an anderer Stelle – z. B. bei einem potentiellen Arbeitgeber – Zugang zu anderen Kommunikationszusammenhängen verschaffen.

Wie man sieht, bietet der Sportverein also nicht allein die Anbindung an den Kommunikationszusammenhang Sport, sondern eröffnet – theoretisch gesprochen – zugleich den kommunikativen Anschluss an ein durch seine innere Umwelt konstituiertes soziales Netzwerk, das im Bedarfsfall die „sachlich mehr oder weniger heterogenen Möglichkeiten und Leistungen“ mobilisieren und verknüpfen kann, die es „den polykontexturalen Profilen der Inklusion und Exklusion der einbezogenen sozialen Adressen“ abgewinnt (Tacke, 2010, S. 92f.). Der Zutritt zu einem solchen sozialen Netzwerk, das sich als eine sekundäre Form der Ordnungsbildung „an den Primärstrukturen der gesellschaftlichen Differenzierung herausbildet und sich unter bestimmten Bedingungen (...) zu stabilisieren vermag“ (Bommes & Tacke, 2006, S. 40), ermöglicht seinen „Angehörigen“ demnach also, den Folgen der allgemein vorherrschenden differenzierungsbedingten Selektivität zumindest ein Stück weit zu begegnen und eine Art „verkürzten“ oder gar privilegierten Zugang zu unterschiedlichsten kommunikativen Kontexten zu erhalten.³³ Inhaltlich bestimmend – und damit zugleich den Horizont möglicher Leistungen absteckend – zeigt sich in diesem Modell die Polykontexturalität sozialer Adressen, „genauer gesagt: (...) die reflexive Kombination der Optionen und Möglichkeiten, die mit der Polykontexturalität sozialer Adressen in der funktional differenzierten Gesellschaft verbunden sind“ (Bommes & Tacke, 2006, S. 40). Dabei verstehen Bommes und Tacke im Anschluss an Luhmann und Fuchs (1997) unter dem Begriff der sozialen Adresse „ein in der Kommunikation für Kommunikation erzeugtes Zurechnungsartefakt, ein mehr oder weniger ausgearbeitetes Profil aus Eigenschaften und Verhaltensweisen, mit dem personalisierte Andere in der Kommunikation identifiziert und ausgestattet werden und mit dem die Kommunikation als Unterstellung operiert“ (Bommes & Tacke, 2006, S. 43f.). Ihre Identität gewinnen soziale Adressen wiederum einerseits durch allgemeine Merkmale, die man bereits alltagssprachlich mit dem Begriff der Adresse verbindet: Eigennamen, Anschriften, Telefonnummern, Emailadressen etc. Andererseits erhält jede Adresse ihre spezifische Kontur jedoch erst durch ein „individuelles Profil der Inklusion und Exklusion, das auf Geschichten und Karrieren der Teilnahme an differenzierten Systemkontexten zurück- und damit auf Horizonte der Relevanz für weitere Kommunikation vorausweist“ (Bommes & Tacke, 2006, S. 44).

Durch die Kombination von in „individuellen Adressbüchern“ abgelegten sozialen Adressen – die jeweils ganz unterschiedliche Inklusions- und Exklusionsprofile repräsentieren –

³³ Offenbar genügen in funktional differenzierten Gesellschaften Organisationen alleine noch nicht, um jene zu jeder Gelegenheit in einem ausreichenden Maße mit Leistungen zu versorgen. Entsprechend bilden sich soziale Netzwerke – wie beispielsweise auch Vereinsnetzwerke – einerseits „in Ergänzung und Erweiterung von Strukturmöglichkeiten funktionsspezifischer Kommunikation“, andererseits „als Alternative und funktionales Äquivalent zu funktionsspezifischen Strukturen, etwa dort, wo solche Strukturen versagen oder die Möglichkeiten ihrer Umgehung „überzeugt““ (Tacke, 2010, S. 95). Gerade Letzteres dürfte im Übrigen auch für die Herausbildung von speziellen Migrantennetzwerken verantwortlich zeichnen. Denn insofern sich „der nationale Wohlfahrtsstaat“ bislang quasi als „Filter für die Versuche von Migranten (darstellt), Inklusionschancen in die Funktionssysteme und ihre Organisationen durch geographische Mobilität zu realisieren“ (Bommes, 2010, S. 246), ist es wenig verwunderlich, dass derartige Netzwerke vermehrt Bedeutung „für die sozialen Teilnahmekancen von Migranten in den für ihre Lebensführung relevanten gesellschaftlichen Bereichen“ gewinnen“ (2010, S. 253f.).

lassen sich demnach auf einer Ebene sekundärer Systembildung heterogene Bezugspunkte partikular aufeinander beziehen, und zwar je nachdem, welches Problem es inhaltlich zu lösen gilt und welche Adressen für eine betreffende Netzwerkbildung als ansteuerbar und mobilisierbar gelten können. So eröffnet beispielsweise eine im individuellen Adressbuch verzeichnete Adresse einer Bekannten, die zugleich Ärztin ist, die Möglichkeit, letztere in einer Form anzusprechen, wie sie „im Rahmen professioneller Rollenasymmetrien und organisierter Formen der Krankenbehandlung nicht erwartet werden“ kann (Bommes & Tacke, 2006, S. 45). Und gilt Ähnliches doch auch für die im individuellen Adressbuch verzeichneten Sportvereinsmitglieder, die eben nicht allein als solche, sondern zugleich auch als Bekannte, darüber hinaus aber eben womöglich auch als Inhaber eines Handwerkbetriebes (und damit als möglicher Arbeitgeber), als Lehrer (und damit als möglicher Ratgeber bei Schulproblemen der Kinder) oder als Anwalt (und damit als möglicher Vertreter in Rechtsstreitigkeiten) adressierbar sind.

Wie angedeutet, nimmt ein Netzwerk seinen Ausgangspunkt zumeist in einem konkreten Anliegen, in einer Gefälligkeit, um die man einen anderen bittet. Dabei ist die Schwelle zur Netzwerkbildung durchaus hoch, da man nie mit Sicherheit voraussagen kann, ob kontextübergreifende Anliegen auf Akzeptanz stoßen oder als „illegitim“ gedeutet werden. Ist diese Schwelle jedoch einmal überschritten, dann ist zugleich der Grundstein gelegt für die Entfaltung und Stabilisierung des Netzwerkes, was darauf zurückzuführen ist, dass einmal erbrachte Leistungen und Gefälligkeiten eine Verpflichtung zur Gegenleistung in der Zukunft begründen. Das Netzwerk stabilisiert sich demnach zunächst in der *Zeit*dimension als „generalisierte Reziprozitätserwartung“, ohne damit bereits die Art und Weise der Gegenleistung festzulegen.³⁴ Diese kann vielmehr im Rahmen des Möglichen variieren, d.h., sie ergibt sich aus der Polykontextualität der Adressen, weshalb Netzwerke in der *Sach*dimension auch stets ein ganz spezifisches und nicht generalisierbares Leistungsspektrum aufweisen (Bommes & Tacke, 2006, S. 52). Darüber hinaus gewinnt der Leistungsaustausch aber in der *Sozial*dimension auch an Stabilität, denn die „Erbringung der Gegenleistung in der Zukunft bedeutet zugleich soziale Bewährung. Diese bildet die Grundlage für die Entstehung von Vertrauen und ermöglicht die Beobachtung von Adressen unter dem Gesichtspunkt ihrer Vertrauenswürdigkeit“ (Bommes & Tacke, 2006, S. 51). Vertrauensbasierte Kommunikation wird somit zu einem ganz zentralen Mechanismus netzwerkförmeriger Koordination.

³⁴ Siehe hierzu Bommes & Tacke, die davon ausgehen, dass „die Kompensation für jeweils entgegengenommene Leistungen (...) unvermeidlich zu einem späteren Zeitpunkt (erfolgt) und jede erbrachte Leistung (...) einen ‚Kredit‘ auf eine noch nicht spezifizierte Gegenleistung in der Zukunft (begründet) (Gouldner, 1960). Der notwendig unspezifizierte Charakter solcher Gegenleistungen und ihr nicht vorab bestimmtes Ausmaß – es handelt sich eben um keinen Äquivalententausch – begründen die mitlaufende kontinuierliche Entstehung eines Überhangs, einer ‚immer übrig bleibenden Verpflichtung‘ (Luhmann, 1997, S. 653) im Anschluss an jede solche Gegenleistung“ (Bommes und Tacke, 2006, S. 47).

Folgt man der hier beschriebenen theoretischen Auffassung von Bommers und Tacke, so entstehen und stabilisieren sich Netzwerke maßgeblich durch Prozesse reziproker Leistungskommunikation und weisen hierbei in sozialer und sachlicher Hinsicht eine deutliche – wenn auch begrenzte – Expansions Tendenz auf.³⁵ Ihren Ausgangspunkt finden Netzwerke dabei in einer partikularen, weitgehend zufälligen Problemlage der an einem spezifischen Kommunikationszusammenhang beteiligten Personen, die die hier gegebenen Kontaktmöglichkeiten mehr oder weniger spontan nutzen, um sich gemäß der Polykontextualität vorhandener Adressen wechselseitig anzusprechen und zu mobilisieren. Konkreter bezogen auf die hier zu verhandelnde Fragestellung könnte dies also wiederum bedeuten, dass auf das gegebene Integrationsproblem eines neuen Sportvereinsmitgliedes mit Migrationshintergrund spontan mit Netzwurkbildung reagiert wird, sei es seitens des Betroffenen, der bei seinen „neuen Bekannten“ um Hilfe nachsucht, sei es seitens der etablierten Mitglieder, die „dem Neuen“ mit Blick auf dessen Problem explizit ihre Hilfe anbieten.

Nun bleibt allerdings im gegebenen Fall gegenüber einer solchen, eher die Spontanität von Netzwurkbildungen betonenden Auffassung darauf hinzuweisen, dass das Motiv der migrationsbezogenen (gesellschafts)integrativen Aufgabe und Leistung des Sports vor Ort bereits seit längerem zu dessen kommunikativem Inventar gerechnet werden darf³⁶ – ein Umstand, der in unterschiedlichsten Graden organisationaler Verfestigung auch in manchem Sportverein zu entsprechenden Reflexen der Netzwurkbildung geführt hat. So ist einmal für den Spitzensport zu beobachten, dass hier mitunter – und zwar durchaus im Rückgriff auf netzwurkartige Strukturen – ein erheblicher organisationaler Aufwand getrieben wird, um einen neuen ausländischen Spieler nicht nur möglichst „reibungslos“ in die Mannschaft und in den Verein, sondern nach Maßgabe der Erfordernisse eben auch in weitere Bereiche der den Verein umgebenden Aufnahmegesellschaft zu integrieren. Zweitens – und dies scheint an dieser Stelle von weit größerer Bedeutung – zeigen sich auch immer wieder Freizeit- und Breitensportvereine dazu bereit, den Aufforderungen seitens der Politik und seitens der Sportverbände nachzukommen und Migranten dabei zu helfen, sich in die Aufnahmegesellschaft zu integrieren. Dabei kann – mit Blick auf den Grad organisationaler Verfestigung – das Programm „Integration von Menschen mit Migrationshintergrund“

³⁵ Letztlich scheint ein Wachstum von Netzwerken – im Sinne der Zunahme und Varianz von Adressen und Leistungen – immer nur begrenzt möglich, soll nicht die Gefahr ihres Auseinanderbrechens heraufbeschworen werden: „Je intensiver die Netzwurkkommunikation, umso unspezifischer die Gelegenheiten der Entstehung entsprechender wechselseitiger Leistungserwartungen. Dies begründet ein sachliches ebenso wie ein soziales Risiko der Überlastung“ (Bommers und Tacke, 2006, S. 49).

³⁶ Systemtheoretisch betrachtet, dürfte hierfür in erster Linie der nur schwach ausgeprägte gesellschaftliche Problembezug des Sports verantwortlich zeichnen. Denn ganz offenkundig ist das Sportsystem zwar weltweit verbreitet, dabei aber keineswegs auf ein Problem ausgerichtet, dessen Bearbeitung gesellschaftlich unverzichtbar erscheint. Dem Sport lassen sich keine essenziellen Problemlösungsqualitäten zurechnen, wie dies z. B. für die Leistungen des Medizin- oder des Erziehungssystems gilt. Entsprechend reklamiert der Sport seine gesellschaftliche Relevanz immer auch dadurch, dass er in vielfältiger Hinsicht als Leistungsträger für andere Teilsysteme auftritt (vgl. Borggreffe, Cachay & Thiel, 2012), so beispielsweise auch mit Blick auf die Lösung des Integrationsproblems von Migranten, womit er in erster Linie beansprucht, Leistungen für das Politik- sowie das Erziehungssystem zu erbringen.

ganz erheblich variieren, kann in Gestalt des weitgehend informellen Engagements einzelner Mitglieder ebenso begegnen wie als offizielle Zwecksetzung, die laut Mitgliederbeschluss nicht allein Eingang in die Satzung gefunden, sondern sogar die Einrichtung der Stelle eines „Integrationsbeauftragten“ sowie die Stabilisierung eines komplexen persönlichen Netzwerkes in unterschiedlichsten Organisationskontexten nach sich gezogen hat.³⁷

Erscheint in der bisherigen Darstellung – analytisch betrachtet – die Rolle eines Sportvereinsmitgliedes mit Migrationshintergrund eher als jene eines passiven Leistungsempfängers, dem durch ein Netzwerk unmittelbar und mittelbar der Anschluss an andere Teilsysteme der Gesellschaft, mithin die Berücksichtigung in anderen Kommunikationskontexten ermöglicht wird, rückt in einer Konstruktion des Sportvereins als geeignetem Lernort für den Wissens- und Kompetenzerwerb³⁸ zugleich das Mitglied mit Migrationshintergrund als aktiver Gestalter seiner eigenen Integration in wie außerhalb des Vereins in den Blick. Denn indem im Rahmen einer Sportvereinsmitgliedschaft nicht allein Sport getrieben, sondern in der Regel auch Informationen aufgenommen, Wissensbestände gebildet und Kompetenzen entwickelt werden, die hier ablaufende Kommunikation also Reflexe in den angeschlossenen psychischen Systemen zeitigt, darf eben auch angenommen werden, dass dieses neue Wissen und diese neuen Kompetenzen in andere Kommunikationskontexte eingebracht werden und damit der weiteren Integration der eigenen Person dienlich sein können.

Nun ist mit Blick auf die besondere Problemlage von Menschen mit Migrationshintergrund allerdings klar, dass diese aufgrund einer spezifischen, kulturell-räumlich „brüchigen“ Sozialisationsgeschichte mitunter erhebliche Wissens- und Kompetenzdefizite aufweisen, was den Anschluss an die Aufnahmegesellschaft oft genug deutlich erschwert und von den verpflichtend zu besuchenden Bildungsorganisationen zumeist auch nicht ausreichend kompensiert werden kann. Nicht von ungefähr dient sich vor Ort daher der organisierte Sport quasi als „integrationsdienlicher Helfer“ des Erziehungssystems an, insofern er Möglichkeiten offeriert, zum Wissenserwerb und zur Kompetenzentwicklung von Migranten beizutragen. So bietet der hiesige Sportverein zum einen eine *organisationale Struktur*, in der Personen mit Migrationshintergrund auch – wie bereits angedeutet – typische Prozesse

³⁷ Zur weiteren Differenzierung von Organisationsnetzwerken und Persönlichen Netzwerken im Organisationskontext vgl. Borggrefe (2013, S. 114ff.) sowie Borggrefe et al., (2009, S. 99ff.) . Mit Blick auf die theoretische Bestimmung des Netzwerkbegriffs über das Moment der Selbstorganisation respektive der Reziprozität zeigt sich an dieser Stelle im Übrigen, dass sich Letzteres durchaus von der unmittelbaren Bindung an Personen lösen und sich vermehrt als Reziprozitätserwartung zwischen Organisationen darstellen kann.

³⁸ Wie bereits in Fußnote 21 dargelegt, tritt das Sportsystem in Ermangelung eines existenziellen gesellschaftlichen Bezugsproblems in vielfacher Hinsicht als Leistungsträger für andere gesellschaftliche Teilsysteme auf. Wie bedeutsam in dieser Hinsicht der Bezug auf das Erziehungssystem ist, erhellt aktuell beispielsweise auch die vom LSB NRW groß angelegte Kampagne „Beim Sport gelernt“, in der ausschließlich auf den sog. Bildungswert des Sports abgehoben wird. Prominent aufgeführt werden hier dann Begriffe und Formeln der Naturwissenschaft (u.a. Magnus-Effekt und Biomechanik) ebenso wie gesellschaftlich für bedeutsam erachtete Tugenden wie Respekt, Willensstärke, Entschlusskraft oder Zielstrebigkeit.

einer demokratisch organisierten Gesellschaft beobachten und eine eigene politische Teilhabe ohne tiefgreifende Konsequenzen erproben können. In Versammlungen und Sitzungen sowie bei Gelegenheit von Wahlen können kollektiv bindende Entscheidungen durch Abstimmungen herbeigeführt werden, und bei alledem können soziale Kompetenzen, wie bspw. das Argumentieren, Zuhören, Überzeugen und Deeskalieren, mithin das akkurate Agieren in formalen respektive politischen Zusammenhängen der Gesellschaft, entwickelt werden.

Zum anderen bieten aber nicht nur die organisationalen Strukturen, sondern auch die gängigen *Themen* sportbezogener Kommunikation immer wieder Ansatzpunkte für einen integrationsdienlichen Kompetenzerwerb. So steht das Sporttreiben ja durchaus in engem Zusammenhang mit Gesundheitskompetenzen, also dem Umgang mit Belastungen und Verletzungen bzw. Erkrankungen sowie einer bewussten Ernährung und einem verantwortungsvollen Umgang mit Drogen und Arzneimitteln. Darüber hinaus rekurriert er organisierte Sport auf eine ganze Reihe von Werten, die auch gesellschaftlich relevant sind, wobei zuvorderst sicherlich an (körperliche) Leistungsfähigkeit und Erfolg, aber auch an Fairness zu denken ist. Und ähnlich wie im Sport Selbstbewusstsein und Anstrengungsbereitschaft, Disziplin und Teamgeist zählen, werden diese Begriffe auch gerne in wirtschaftlichen Zusammenhängen bemüht.

Schließlich aber bietet die sportliche Kommunikation im Rahmen einer Sportvereinsmitgliedschaft – und zwar ungeachtet ihres vordergründig nonverbalen Charakters – stets eine Fülle *authentischer Sprechanelässe*, worunter Anweisungen oder Abstimmungen im Training und Wettkampf ebenso fallen wie reflektierende Nachbesprechungen, die im weiteren Verlauf dann auch nicht selten „thematisch ausufernd“ und in Geselligkeit münden können. Bei all diesen sprachbasierten Interaktionen kann neben dem lexikalisch und grammatisch korrekten Gebrauch der Sprache selbst zugleich auch der sozial adäquate Umgang mit ihr gelernt und geübt werden. So lässt sich erfahren, wie man miteinander umgeht und kommuniziert, welcher Ordnung – beispielsweise auch zwischen den Geschlechtern – Interaktionen folgen, welche Phrasen und Floskeln dabei gängig sind, welche Betonungen die Sprachmelodie bestimmen oder wie dabei Gesten einzusetzen und zu deuten sind.

Fasst man an dieser Stelle die theoretischen Ausführungen zum Problem einer gesellschaftlichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund *durch* Sport zusammen, so zeigt sich, dass Migration bis dato bedeutet, die Inklusionsversuche in die Funktionssysteme einer spezifischen Gesellschaft aufzugeben, um an den Funktionssystemen einer anderen Gesellschaft teilzuhaben – dies ein Vorhaben, das sich je nach Ausmaß der Differenz zwischen den involvierten Gesellschaften aufgrund andersgelagerter Kompetenzerwartungen und staatlicher Regulierungen als ausgesprochen schwierig erweisen kann und unter Umständen „brüchige“ Sozialisationsgeschichten erzeugt, die sich individuell wie kollektiv selbst noch über Generationen hinweg fortpflanzen können. Genau an dieser Stelle kann nun aber der organisierte Sport einen Teil seiner gesellschaftlichen Relevanz reklamieren,

insofern er sich Personen mit Migrationshintergrund als idealer Lernort andient. Denn mit ihrer demokratischen Struktur, ihren gesamtgesellschaftlich relevanten Themen und ihren authentischen Sprechkanälen bietet die Organisation des Sportvereins eine ganze Fülle von Möglichkeiten zur selbsttätigen Aneignung von Wissensbeständen und Kompetenzen, die auch in Kommunikationszusammenhänge abseits des Sports eingebracht werden können. Darüber hinaus ist aber eben auch zu erwarten, dass sich Personen mit Migrationshintergrund über einen Vereinseintritt Zugänge zu sozialen Netzwerken eröffnen, die aus der Verknüpfung polykontexturaler sozialer Adressen entstehen und sich in unterschiedlichem Grade organisationaler Verfestigung auch der Lösung des Integrationsproblems von Migranten annehmen können. Relativ offen bleibt an dieser Stelle jedoch, inwieweit sich solche Netzwerke speziell auch über die Grenzen eines Vereins hinweg stabilisieren können, da hierzu entweder eine Verankerung eines Programms „Hilfe für Personen mit Migrationshintergrund“ auf der Ebene der Organisation notwendig scheint oder aber sich auf der Ebene der beteiligten Personen das Vertrauen in die Reziprozität des Leistungsaustauschs in der Lage zeigen muss, etwaige Vorbehalte gegenüber einer unkalkulierbaren Expansion eines Netzwerks, die mit der Aufnahme von „Fremden“ einhergeht, zu überwinden.

4 Leitfragen der empirischen Untersuchung

Legt man die theoretischen Überlegungen zugrunde, dann lassen sich für die empirische Untersuchung folgende Analysebereiche mit entsprechenden Forschungsfragen ableiten:

Integration in den organisierten Sport

- In welchen Interaktionssituationen und in welchen Gruppen des Sportvereins kommt es überhaupt zu interkultureller Kommunikation?
 - In welcher Weise bestimmen hierbei Personen mit und ohne Migrationshintergrund über die Auswahl von Themen und Beiträgen? Welche Themen finden hierbei überhaupt Berücksichtigung?
 - Wie gestaltet sich interkulturelle Kommunikation im Kontext organisationaler Entscheidungsprozesse, sei es im informellen Rahmen, bei Mitgliederversammlungen oder aber bei Vorstands- und Abteilungssitzungen?
- Inwiefern lässt sich im Rahmen der interkulturellen Kommunikation in verschiedenen Gruppen des Sportvereins ein je besonderes Bemühen erkennen, Verständigung zu sichern?
 - Was bedeutet im Rahmen interkultureller Kommunikation „adressatenspezifisches Sprechen“?
 - Anhand welcher (kultureller) Differenzmerkmale beobachten sich die Kommunikationspartner?

- Welche (kulturellen) Unterstellungen werden relevant für die Regulierung doppelter Kontingenz?
- Inwiefern werden unterstellte (kulturelle) Differenzen zum Thema der Kommunikation gemacht?
- Inwiefern erfolgt eine Kommunikation über „interkulturelle“ Kommunikationsprobleme?
- Inwiefern lassen sich im Rahmen interkultureller Kommunikation in den verschiedenen Gruppen des Sportvereins Bemühungen erkennen, Kooperation, Bindung und gleichberechtigte Teilhabe aller Mitglieder aufrecht zu erhalten bzw. zu fördern?
 - Wie wird reguliert, dass sich Personen mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen in Kommunikationszusammenhängen des Vereins einbringen können? Was ermöglicht hierbei die fortlaufende Selbstdarstellung als Person innerhalb der Kommunikation?
 - Wie wird im Rahmen „interkultureller“ Kommunikation im Sportverein zwischen Formalisierung und Personalisierung balanciert? Welche Rolle spielen dabei die Kommunikationsmedien Macht, Moral, Vertrauen und Sympathie?
- Inwiefern lassen sich im Rahmen interkultureller Kommunikation in den verschiedenen Gruppen des Sportvereins Bemühungen erkennen, mit auftretenden Widersprüchen und Konflikten konstruktiv umzugehen und letztere sachlich zu regulieren?
 - Welche Funktionen und Folgen haben Konfliktepisoden innerhalb „Interkultureller“ Kommunikationsprozesse?
 - Welche Funktionen und Folgen haben Sachkonflikte? Was kennzeichnet Achtungskommunikation im „interkulturellen“ Kontext?
 - Welche Funktionen und Folgen haben Beziehungs- und Machtkonflikte? Was begünstigt, was verhindert die Ausdifferenzierung dieser Konfliktformen im „interkulturellen“ Kontext?

Integration in die Gesellschaft

- Welche Wissensbestände und Kompetenzen erwerben Personen mit Migrationshintergrund im Rahmen interkultureller Kommunikation im Sportverein, die ihre Teilhabemöglichkeiten in der Gesellschaft fördern?
 - Inwieweit und bei welcher Gelegenheit erwerben sie Kompetenzen demokratischer Teilhabe?
 - An welchem Themenspektrum vereinsinterner Kommunikation partizipieren sie, und welche Wissensbestände und Kompetenzen werden hierbei erworben?

- Inwieweit und bei welcher Gelegenheit können sie ihre Sprachkompetenzen verbessern?
- Inwiefern eröffnen Sportvereine Personen mit Migrationshintergrund Zugang zu integrationsdienlichen sozialen Netzwerken unterhalb der Ebene organisational verankerter Programme?
 - In welcher Weise kommt es hierbei zur Verknüpfung polykontexturaler sozialer Adressen, und welche Leistungsspektren ergeben sich?
 - Inwiefern werden hierbei Personen mit Migrationshintergrund, inwiefern Personen ohne Migrationshintergrund adressiert?
 - Wie stabilisieren sich derartige soziale Netzwerke in zeitlicher, sozialer und sachlicher Hinsicht?
 - Inwiefern eröffnen Sportvereine Personen mit Migrationshintergrund Zugang zu integrationsdienlichen sozialen Netzwerken auf Basis organisational verankerter Programme?
 - In welcher Weise kommt es in hierbei zur Verknüpfung polykontexturaler sozialer Adressen, und welche Leistungsspektren ergeben sich?
 - Inwiefern und von wem werden hierbei Personen mit Migrationshintergrund, Personen ohne Migrationshintergrund sowie Organisationen respektive organisationszugehörige Personen adressiert?
 - Wie stabilisieren sich derartige soziale Netzwerke in zeitlicher, sozialer und sachlicher Hinsicht?
 - Liegen besagte Netzwerke bereits in Gestalt von Persönlichen Netzwerken im Organisationskontext oder aber in Gestalt von Organisationsnetzwerken vor, und welche Erfolge und Misserfolge haben diese Netzwerke hinsichtlich der Lösung des Inklusionsproblems von Personen mit Migrationshintergrund aus welchen Gründen zu verzeichnen?

Literaturverzeichnis

- Berry, John W. (1997). Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology* 46 (1), 5-34.
- Bommes, M. (2010). Migrantennetzwerke in der funktional differenzierten Gesellschaft. In M. Bommes & V. Tacke (Hrsg.), *Netzwerke in der funktional differenzierten Gesellschaft* (1. Aufl., S. 241–259). VS.

- Bommers, M. & Tacke, V. (2006). Das Allgemeine und das Besondere des Netzwerkes. In B. Hollstein & F. Straus (Hrsg.), *Qualitative Netzwerkanalyse. Konzepte, Methoden, Anwendungen* (S. 37–62). VS.
- Borggreffe, C. (2008). *Kommunikation im Spitzensport – Theoretische Reflexionen zu kommunikativen Erfolgsstrategien von Trainern*. Schorndorf: Hofmann.
- Borggreffe, C. (2013). *Spitzensport und Beruf. Eine qualitative Studie zur dualen Karriere in funktional differenzierter Gesellschaft*. Hofmann.
- Borggreffe, C. & Cachay, K. (2015a). Kommunikation als Herausforderung. *Eine theoretisch-empirische Studie zur Trainer-Athlet-Kommunikation im Spitzensport*. Schorndorf: Hofmann.
- Borggreffe, C. & Cachay, K. (2015b). „Die Ansagen sind einfach blind“ – Konflikte in der Trainer-Athlet-Kommunikation. *Sport und Gesellschaft*, 12, 1, 3-38.
- Borggreffe, C., Cachay, K. & Bahlke, S. (2016). „Ich möchte jetzt nicht diskutieren, Jungs!“ Zur Bedeutung von Partizipation in der Trainer-Athlet-Kommunikation. *Leistungssport*, 46, 5, 41-47.
- Borggreffe, C., Cachay, K. & Riedl, L. (2009). *Spitzensport und Studium. Eine organisationssoziologische Studie zum Problem Dualer Karrieren*. Hofmann.
- Borggreffe, C., Cachay, K. & Thiel, A. (2012). Der Sportverein als Organisation. In M. Apelt & V. Tacke (Hrsg.), *Handbuch Organisationstypen* (1. Aufl., S. 307–325). VS.
- Cachay, K. & Fritsch, W. (1983). Überlebensprobleme von Gruppen im Hochleistungssport. In F. Neidhardt (Hrsg.), *Gruppensoziologie. Perspektiven und Materialien* (S. 510-531). Westdeutscher.
- Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB). (2014). *Integration und Sport - Ein Zukunftsfaktor von Sportvereinen und Gesellschaft*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Grundlagenpapier.pdf
- Duemmler, K. (2015). *Symbolische Grenzen. Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit durch ethnische und religiöse Zuschreibungen*. Transcript.
- Edelmann, D. (2018). *Chancengerechtigkeit und Integration durch frühe (Sprach-)Förderung? Theoretische Reflexionen und empirische Einblicke*. Springer.
- Esser, H. (2001). *Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung: (21) Vol. 40*. http://e-doc.vifapol.de/opus/volltexte/2014/5134/pdf/wp_40.pdf
- Fuchs, P. (1997). Adressabilität als Grundbegriff soziologischer Systemtheorie. *Soziale Systeme*, 3 (1), 57–80.

- Fuhse, J. (2001). *Unser "wir" - ein systemtheoretisches Modell von Gruppenidentität*. Forschungsbericht. Universität Stuttgart.
- Goffman, E. (1973). Über die Merkmale totaler Institutionen. In E. Goffman (Hrsg.), *Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen* (S. 13-123). Suhrkamp.
- Kieserling, A. (1999). *Kommunikation unter Anwesenden. Studien über Interaktionssysteme* (1. Aufl.). Suhrkamp.
- Kleindienst-Cachay, C., Cachay, K. & Bahlke, S. (2012). *Inklusion und Integration. Eine empirische Studie zur Integration von Migrantinnen und Migranten im organisierten Sport*. Hofmann.
- Lieckweg, T. & Wehrsig, C. (2001). Zur komplementären Ausdifferenzierung von Organisationen und Funktionssystemen. Perspektiven einer Gesellschaftstheorie der Organisation. In V. Tacke (Hrsg.), *Organisation und gesellschaftliche Differenzierung* (S. 39-60). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Luhmann, N. (1972). Einfache Sozialsysteme. *Zeitschrift für Soziologie*, 1, 51-65.
- Luhmann, N. (1975/2012). *Macht* (4. Aufl.). UVK.
- Luhmann, N. (1984). *Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie*. Suhrkamp.
- Luhmann, N. (1994/2015). *Die Wirtschaft der Gesellschaft*. Suhrkamp.
- Luhmann, N. (1997). *Die Gesellschaft der Gesellschaft* (1. Aufl.). Suhrkamp.
- Luhmann, N. (Hrsg.). (1995/2008). *Soziologische Aufklärung 6: Die Soziologie und der Mensch* (3. Aufl.). VS.
- Luhmann, N. (2000/2011). *Organisation und Entscheidung* (3. Aufl.). VS.
- Luhmann, N. (2000). *Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität* (4. Aufl.). Lucius & Lucius.
- Luhmann, N. (2008). *Die Moral der Gesellschaft*. Suhrkamp.
- Messmer, H. (2003). *Der soziale Konflikt. Kommunikative Emergenz und systemische Reproduktion*. De Gruyter.
- Neidhardt, F. (1979). Das innere System sozialer Gruppen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 69 (1), 639-660.
- Pries, L. (2015). Teilhabe in der Migrationsgesellschaft: Zwischen Assimilation und Abschaffung des Integrationsbegriffs. *IMIS-Beiträge* 47, 10-37

- Riedl, L. & Cachay, K. (2002). *Bosman-Urteil und Nachwuchsförderung. Auswirkungen der Veränderung von Ausländerklauseln und Transferregelungen auf die Sportspiele*. Schorndorf: Hofmann.
- Schultz, F. (2011). *Moral - Kommunikation - Organisation. Funktionen und Implikationen normativer Konzepte und Theorien des 20. und 21. Jahrhunderts* (1. Aufl.). VS.
- Seiberth, K. (2012). *Fremdheit im Sport. Eine kritische Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten und Grenzen der Integration im Sport*. Hofmann.
- Stichweh, R. (2010). Interkulturelle Kommunikation in der Weltgesellschaft. Zur politischen Soziologie der Integration und Assimilation. In R. Stichweh (Hrsg.), *Der Fremde. Studien zu Soziologie und Spzialgeschichte* (S. 195–207). Suhrkamp.
- Stichweh, R. (2016). Die soziologische Theorie der Inklusion und das Funktionssystem Sport. In H. Meier, L. Riedl & M. Kukuk (Hrsg.), *Migration, Inklusion und Integration. Soziologische Beobachtungen des Sports* (S. 37–47). Schneider.
- Tacke, V. (2010). Soziale Netzwerkbildung in Funktionssystemen der Gesellschaft. Vergleichende Perspektiven. In M. Bommers & V. Tacke (Hrsg.), *Netzwerke in der funktional differenzierten Gesellschaft* (1. Aufl., S. 89–117). VS.
- Thiel, A. (2002). *Konflikte in Sportspielmannschaften des Spitzensports. Entstehung und Management*. Hofmann.
- Tyrell, H. (1983). Zwischen Interaktion und Organisation I: Gruppe als Systemtyp. In F. Neidhardt (Hrsg.), *Gruppensoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 25*, 74-87.
- Willke, H. (2005). *Symbolische Systeme. Grundriss einer soziologischen Theorie* (1. Aufl.). Velbrück Wissenschaft.

TEIL C: Methodische Überlegungen

Ein qualitatives Forschungsdesign zur Analyse von Prozessen der Inklusion, Integration und interkulturellen Öffnung in Sportvereinen

1 Einleitung

Die Untersuchung von Prozessen der Inklusion, Integration und interkulturellen Öffnung in Sportvereinen stellt – wie die theoretischen Überlegungen in den vorausgegangenen Beiträgen gezeigt haben – einen hochkomplexen Forschungsgegenstand dar, dessen empirische Analyse eines dieser Komplexität entsprechenden methodischen Designs bedarf. Reflektiert man die vier übergeordneten Fragestellungen im einleitenden Beitrag von Borggrefe, Cachay, Kleindienst-Cachay und Altenhöner, so ergeben sich an das methodische Design der Studie folgende Anforderungen:

- *Erstens* sollen Prozesse der Inklusion und Exklusion von Personen mit Migrationshintergrund analysiert werden, wobei insbesondere die Bedeutung symbolischer Grenzziehung und der Konstruktion von Zugehörigkeit in den Blick genommen werden soll.
- *Zweitens* gilt es Prozesse der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen sowie Möglichkeiten und Grenzen entsprechender Strukturanpassungen nachzuzeichnen.
- *Drittens* soll untersucht werden, inwiefern Sportverbände Einfluss auf interkulturelle Öffnungsprozesse nehmen können.
- *Viertens* ist zu analysieren, inwiefern sich in Sportvereinen Prozesse der Integration beobachten lassen.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, werden Prozesse der Inklusion und Exklusion, der interkulturellen Öffnung und der Integration im Rahmen der vorliegenden Studie auf der Basis „rekonstruktiver Organisationsforschung“ (Vogd, 2009) analysiert, die den Prinzipien einer theoriegeleiteten qualitativen empirischen Sozialforschung folgt, um die zugrundeliegenden Mechanismen in der nötigen Differenziertheit und Tiefenschärfe nachzeichnen zu können. Die Untersuchung solch komplexer Phänomene im Rahmen eines qualitativen Vorgehens bedarf allerdings der Eingrenzung des Untersuchungsfeldes, zum einen aus forschungsökonomischen Gründen, zum anderen aber auch in theoretisch-methodischer Hinsicht, um die im Fokus stehenden sozialen Strukturen und Prozesse angemessen abbilden zu können. Aus diesem Grund wird im Folgenden zunächst die Auswahl der Fälle (Kap. 2) erläutert, bevor dann die Methoden der Datenerhebung und -auswertung (Kap. 3) näher beschrieben werden.

2 Fallauswahl

Im Fokus der vorliegenden Studien stehen zum einen *Sportvereine*, in denen Prozesse der Inklusion und Exklusion von Personen mit Migrationshintergrund sowie der interkulturellen Öffnung und Integration nachgezeichnet werden sollen, zum anderen *Sportverbände*, die hinsichtlich ihrer Bedeutung und Funktion für Prozesse interkultureller Öffnung von Sportvereinen betrachtet werden sollen. Im Rahmen der Fallkonstruktion gilt es somit die Auswahl der untersuchten Sportvereine und -verbände zu begründen.

Um eine räumliche Eingrenzung der Untersuchung zu erreichen, wurde auf der Basis von Recherchen und Expertengesprächen zunächst festgelegt, dass Sportvereine im Einzugsgebiet des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen (LSB NRW) sowie des Landessportverbands Baden-Württemberg (LSV BW) untersucht werden sollen. Die Auswahl dieser beiden Landessportbünde war *erstens* dadurch begründet, dass sich beide in Bundesländern befinden, die über einen hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund verfügen, so dass sichergestellt werden konnte, dass es in diesen Bundesländern auch entsprechende „Kontaktmöglichkeiten“ zwischen Sportvereinen und Personen mit Migrationshintergrund gibt. *Zweitens* wurden strukturelle Merkmale und Besonderheiten berücksichtigt, die im Hinblick auf den LSB NRW darin bestehen, dass er im Rahmen der Umsetzung von integrationsbezogenen Programmen auf eine Dezentralisierung in Kooperation mit den Kreis- und Stadtsportbünden setzt, während im LSV BW Prozesse der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen hingegen zentral gesteuert werden. Eine strukturelle Besonderheit im LSV BW besteht dabei darin, dass dieser in drei Sportbünde untergliedert ist, was besondere Anforderungen an Abstimmungsprozesse stellt. Und *drittens* erfolgte die Auswahl der beiden Landessportbünde auch aus forschungsökonomischen Gründen, da die Hochschulen, an denen die Studie durchgeführt wird, in deren Einzugsgebiet liegen, so dass zeitliche Ressourcen und Reisekosten eingespart werden konnten.

Im Bereich der beiden Landessportbünde wurden sodann acht Vereine in Nordrhein-Westfalen und neun Vereine in Baden-Württemberg für die Analysen ausgewählt. Um unterschiedliche organisationsspezifische Merkmale abzubilden, erfolgte die Auswahl der Vereine entlang der folgenden Typologie, die sich an der Mitgliederzahl und Spartenstruktur sowie an der Differenz zwischen Solidargemeinschaft und Dienstleistungsorganisation (Baur & Braun, 2001, S. 28ff.) orientiert:

- Typ 1: Einspartenverein mit bis zu 300 Mitgliedern, vornehmlich solidargemeinschaftlich orientiert, keine Hauptberuflichkeit.
- Typ 2: Mehrspartenverein mit bis zu 1.000 Mitgliedern, vornehmlich solidargemeinschaftlich orientiert, keine Hauptberuflichkeit.
- Typ 3: Mehrspartenverein mit bis zu 5.000 Mitgliedern, solidargemeinschaftlich und dienstleistungsorientiert, Hauptberuflichkeit.

Typ 4: Mehrspartenverein mit über 5.000 Mitgliedern, vornehmlich dienstleistungsorientiert, Hauptberuflichkeit.

Maßgeblich für die Auswahl der Vereine war darüber hinaus das Kriterium, dass sich diese schon erkennbar mit den Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ beschäftigt haben, um sicherzustellen, dass sich in den Vereinen auch entsprechende Prozesse rekonstruieren lassen. Die Beschäftigung mit diesen Themen wurde dadurch operationalisiert, dass die Vereine in der Vergangenheit an Integrationsprogrammen der Verbände teilgenommen haben bzw. aktuell noch teilnehmen, sowie dadurch, dass sie mit „Integrationspreisen“ ausgezeichnet wurden. Entsprechende Informationen zu den Vereinen wurden im Rahmen von Expertengesprächen in den Landessportbünden eingeholt.

Auf der Basis der dargelegten Kriterien wurden schließlich zwei Typ-1-, sechs Typ-2-, sechs Typ-3- und zwei Typ-4-Vereine für die Untersuchung ausgewählt. Die Auswahl dieser Vereine differenziert nach Typ und zugehörigem Landessportbund ist in Tab. 1 zusammengefasst.

Tab. 1: Auswahl der untersuchten Vereine nach Typ und LSB

	LSV BW	LSB NRW	gesamt
Typ-1-Vereine	Verein 1		2
	Verein 2		
Typ-2-Vereine	Verein 5	Verein 3	6
	Verein 8	Verein 4	
		Verein 6	
		Verein 7	
Typ-3-Vereine	Verein 10	Verein 9	6
	Verein 13	Verein 11	
	Verein 14	Verein 12	
Typ-4-Vereine	Verein 15	Verein 16	2
	Verein 17		
gesamt	9	8	17

Was die Auswahl der Sportverbände anbelangt, so wurden sowohl sportartübergreifende Sportbünde als auch Fachverbände in die Untersuchung einbezogenen. Bei den *Sportbünden* wurden der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) als Dachverband auf Bundesebene sowie der LSV BW und der LSB NRW auf Landesebene ausgewählt, unter deren Federführung zentrale Integrationsprogramme des organisierten Sports umgesetzt werden. Entsprechend der Struktur in Baden-Württemberg wurde zusätzlich der Württembergische Landessportbund (WLSB) als Untergliederungseinheit des LSV BW einbezogen, entsprechend der Struktur in Nordrhein-Westfalen, die eine Einbeziehung von Kreis- und Stadtbünden bei der Umsetzung von Integrationsprogrammen vorsieht, wurde zudem auch ein Kreissportbund sowie ein Stadtsportbund in NRW untersucht.

Tab. 2: Auswahl der untersuchten Sportbünde und Sportfachverbände

	Sportbünde	Sportfachverbände		
Bundesebene	Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB)	Deutscher Fußball-Bund (DFB)	Deutscher Tennis-Bund (DTeB)	Deutscher Turner-Bund (DTuB)
Landesebene	Landessportverband Baden-Württemberg (LSV BW) Württembergischer Landessportbund (WLSB) Landessportbund Nordrhein-Westfalen (LSB NRW)	Württembergischer Fußball-Verband (WFV) Fußball- und Leichtathletik-Verband Westfalen (FLVW)	Württembergischer Tennis-Bund (WTeB) Westfälischer Tennisverband (WTV)	Schwäbischer Turnerbund (STB) Westfälischer Turnerbund (WTuB)
Regionale Ebene	Kreissportbund (KSB) Stadtsportbund (SSB)			

Bei den Sportfachverbänden wurden auf Bundesebene der Deutsche Fußball-Bund (DFB), der Deutsche Tennis Bund (DTeB) und der Deutsche Turner-Bund (DTuB) sowie auf Landesebene die entsprechenden Landesfachverbände in Württemberg und Westfalen – also der Württembergische Fußball-Verband (WFV) und der Fußball- und Leichtathletik-Verband Westfalen (FLVW), der Württembergische Tennis-Bund (WTeB) und der Westfälische Tennisverband (WTV) sowie der Schwäbische Turnerbund (STB) und der Westfälische Turnerbund (WTuB) – in die Untersuchung einbezogen (siehe Tab. 2). Die Auswahl dieser Fachverbände erfolgte *erstens* aufgrund der Größe der Verbände: Es handelt sich hier um einige der mitgliederstärksten Verbände, die allesamt deutlich über eine Million Mitglieder aufweisen.³⁹ Die ausgewählten Fachverbände bilden *zweitens* Sportarten mit unterschiedlichen Strukturmerkmalen ab: Fußball ist eine Mannschaftssportart, Tennis eine Individualsportart mit direkter Gegnerinteraktion und Gerätturnen eine Individualsportart ohne direkte Gegnerinteraktion. In den Turnverbänden wird über das wettkampfmäßige Gerätturnen hinaus zudem eine Vielzahl an nicht wettkampfsportlich orientieren Sport- und Bewegungsangeboten organisiert. *Drittens* unterscheidet sich die Mitgliederzusammensetzung in den ausgewählten Verbänden entlang spezifischer Sozialstrukturmerkmale: So gilt Fußball als eine Sportart, die hinsichtlich ihrer sozialen Lagerung in etwa den Bevölkerungsdurchschnitt repräsentiert, während Tennis sozial deutlich höher gelagert ist.⁴⁰

³⁹ Laut aktueller Mitgliederstatistik des DOSB (https://cdn.dosb.de/user_upload/www.dosb.de/uber_uns/Bestandserhebung/BE-Heft_2020.pdf) hat der DFB 7.169.327, der DTuB 5.047.184 und der DTeB 1.366.137 Mitglieder.

⁴⁰ In einer aktuellen Studie von Borggreffe, Cachay und Mätzke (2019) konnte beispielsweise für eine Stichprobe von im Verein aktiven Neuntklässlern für die Fußballer/innen ein HISEI-Wert von 53,6 ermittelt

Darüber hinaus zeigen sich auch Unterschiede im Hinblick auf das Merkmal „Geschlecht“: Während im Bereich der Fußballverbände 84 Prozent der Mitglieder männlich sind, sind im Bereich der Turnverbände über zwei Drittel (68 Prozent) der Mitglieder weiblich.⁴¹

3 Methoden der Datenerhebung und -auswertung

Legt man die beschriebenen Anforderungen an die empirische Analyse des vorliegenden Forschungsproblems zugrunde, dann lassen sich diese – wie oben bereits beschrieben – am besten durch ein *qualitatives Vorgehen* erfüllen. Dafür spricht erstens, dass das Vorhaben nicht darauf angelegt ist, theoretisch abgeleitete Hypothesen zu überprüfen, Durchschnittswerte zu bestimmen oder Häufigkeitsverteilungen abzubilden, sondern Prozesse der Integration und interkulturellen Öffnung zu beleuchten und im Hinblick auf zentrale Mechanismen zu erklären. Zweitens können die erforderlichen Daten nicht im kontrollierten Setting eines Labors, sondern nur unter unkontrollierbaren Bedingungen „im Feld“ erhoben werden. Die Entscheidung für ein qualitatives Vorgehen ist also keine Entscheidung gegen standardisierte, quantifizierende Methoden, sondern einzig dem spezifischen Gegenstand und den Fragestellungen des Vorhabens geschuldet.

Im Folgenden werden zunächst die Methoden der Datenerhebung erläutert (Kap. 3.1), bevor anschließend auf die Methoden der Datenauswertung eingegangen wird (Kap. 3.2).

3.1 Erhebungsmethoden

Das qualitative Vorgehen impliziert leitfadengestützte Interviews (Kap. 3.1.1) sowie Dokumentenanalysen (Kap. 3.1.2).

3.1.1 Leitfadengestützte Interviews

Prozesse der Inklusion, Exklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund sowie der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen wurden in der vorliegenden Studie über das Expertenwissen unterschiedlicher Akteure rekonstruiert. Qualitative Interviews stellen in diesem Rekonstruktionsprozess eine adäquate Methode dar, weil sie über das besondere Wissen involvierter „Experten“ einen Zugang zu den zu untersuchenden Prozessen und sozialen Sachverhalten eröffnen (vgl. Gläser & Laudel, 2001/2010, S. 11ff.). Der Expertenstatus der zu befragenden Personen ergibt sich dabei aus der jeweiligen Fragestellung. In der Regel wird zum Experten, „wer in irgendeiner Weise Verantwortung trägt für den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolle einer Problemlösung oder

werden, der den Mittelwert der Stichprobe genau abbildet, während der HISEI-Wert für die Tennisspieler/innen mit 66,2 am höchsten lag.

⁴¹ Siehe aktuelle Mitgliederstatistik des DOSB unter https://cdn.dosb.de/user_upload/www.dosb.de/user_uns/Bestandserhebung/BE-Heft_2020.pdf.

wer über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügt“ (Meuser & Nagel, 2002/2009, S. 73).

Bezogen auf die vorliegenden Fragestellungen fungierten erstens *Funktionsrolleninhaber/innen in den Vereinen* als Experten/innen, wobei auf der Ebene des Gesamtvereins in der Regel jeweils der/die erste Vorsitzende und der/die Geschäftsführer/in sowie auf der Ebene der Abteilungen Abteilungsleiter/innen sowie Trainer/innen und Übungsleiter/innen interviewt wurden. In denjenigen Vereinen, in denen das Amt einer/eines Integrationsbeauftragten ausdifferenziert war, wurden zudem die betreffenden Amtsinhaber/innen befragt. Die Funktionsrolleninhaber sollten zum einen über Prozesse interkultureller Öffnung und die Zusammenarbeit mit Sportverbänden Auskunft geben, zum anderen Prozesse der Inklusion, Exklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund nachzeichnen.

Zweitens wurden pro Verein jeweils mehrere *Sportvereinsmitglieder mit Migrationshintergrund* interviewt, die über Inklusions- und Exklusionsprozesse sowie über Prozesse der Integration Auskunft geben konnten. Um entsprechende Prozesse angemessen nachzeichnen zu können, weisen die Interviews hohe narrative und biographische Anteile auf, in denen es vor allem um die familiäre Migrationsgeschichte, die eigene Sport(art)sozialisation sowie Aspekte der Integration geht.

Die Auswahl der Interviewpartner/innen erfolgte in den untersuchten Sportvereinen gestuft, d.h. es wurde zunächst jeweils der/die erste Vorsitzende und der/die Geschäftsführer/in interviewt, um einen Gesamtüberblick über die Strukturen des Gesamtvereins und die Aktivitäten der Abteilungen zu erhalten, um auf der Basis dieser Informationen dann weitere Funktionsrolleninhaber/innen in den Abteilungen sowie Mitglieder mit Migrationshintergrund für ein Interview auszuwählen.

Drittens wurden *Funktionsrolleninhaber/innen in den Sportverbänden* interviewt, die vor allem darüber Auskunft geben sollten, wie sie das Thema „Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund“ in ihrem jeweiligen Verband strukturell aufgreifen und bearbeiten und wie sie versuchen, Prozesse interkultureller Öffnung in Sportvereinen anzuregen. Als Experten/innen wurden in den Sportverbänden jene ehrenamtlichen Präsidiumsmitglieder und hauptberuflichen Mitarbeiter/innen interviewt, die für die Themen „Sportentwicklung“ bzw. „Sport und Gesellschaft“ zuständig sind und in diesem Sinne auch die integrationsbezogenen Programme in strategischer Hinsicht verantworten. Zudem wurden – sofern vorhanden – hauptberuflich beschäftigte Mitarbeiter/innen befragt, die für die operative Umsetzung der integrationsbezogenen Programme zuständig sind.

Entsprechend der beschriebenen Expertenauswahl wurden insgesamt drei Interviewleitfäden für Funktionsrolleninhaber/innen in den Vereinen, Vereinsmitglieder mit Migrationshintergrund und Funktionsrolleninhaber/innen in den Verbänden entwickelt. Die einzelnen theoretisch abgeleiteten Frageblöcke dieser Leitfäden sind der Tab. 3 zu entnehmen.

Tab. 3: Struktur der Interviewleitfäden

Funktionsrolleninhaber/innen im Verein	<ul style="list-style-type: none"> - Fragen zur Repräsentanz von Mitgliedern mit Migrationshintergrund - Fragen zur interkulturellen Öffnung des Vereins - Fragen Interorganisationsbeziehungen und Netzwerkbildung - Fragen zur Inklusion und Exklusion von Personen mit Migrationshintergrund - Fragen zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund
Vereinsmitglieder mit Migrationshintergrund	<ul style="list-style-type: none"> - Fragen zum Vereinsengagement und der „Passfähigkeit“ zum Verein - Fragen zur Vereins- und Sportsozialisation - Fragen zur symbolischen Grenzziehung und Konstruktion von Zugehörigkeit - Fragen zur interkulturellen Öffnung des Vereins - Fragen zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund
Funktionsrolleninhaber/innen im Verband	<ul style="list-style-type: none"> - Fragen zur strukturellen Verankerung der Themen „Integration“ und „interkultureller Öffnung“ im Verband - Fragen zu Interorganisationsbeziehungen und Netzwerkbildung

Insgesamt wurden in der Studie 121 Interviews in Sportvereinen durchgeführt. Einige Interviewpartner/innen wurden in mehreren Funktionsrollen befragt, wenn sie beispielsweise gleichzeitig als Übungsleiter/in und Mitglied mit Migrationshintergrund fungierten. Die im Einzelnen geführten Interviews, die jeweiligen Funktionsrollen der Interviewpartner/innen und ihre Zuordnung zu den Vereinen sind der Tab. 4 zu entnehmen.

Tab. 4: Interviewpartner in den untersuchten Vereinen

Verein	Funktionsrolleninhaber/in	Mitglieder mit Migrationshintergrund
Verein 1	Vorsitzender	Mitglied mMhg ♂ (Ringen)
	Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer	Mitglied mMhg ♂ (Ringen)
		Mitglied mMhg ♂ (Ringen)
	Trainer mMhg (Ringen)	
Verein 2	Abgewählter Vorsitzender	Mitglied mMhg ♀ (Tennis)
	Neugewählter Vorsitzender	Mitglied mMhg ♀ (Tennis)
	Jugendwartin und Trainerin	Mitglied mMhg ♀ (Tennis)
	Trainerin mMhg (Tennis)	
Verein 3	Vorsitzender mMhg	
	Zweiter Vorsitzender mMhg	
	Jugendwart mMhg (Tischtennis)	
	Geschäftsführer	Mitglied mMhg ♂ (Tischtennis)
		Mitglied mMhg ♂ (Tischtennis)
Verein 4	Vorsitzender	
	Abteilungsleiter Volleyball	
	Ehemalige zweite Vorsitzende	
	Abteilungsleiterin mMhg (Schwimmen)	
	Übungsleiter mMhg (Schwimmen)	
	Übungsleiterin mMhg (Schwimmen)	
	Übungsleiterin mMhg (Schwimmen)	
	Übungsleiterin mMhg (Schwimmen)	

Verein	Funktionsrolleninhaber/in	Mitglieder mit Migrationshintergrund
Verein 5	Vorsitzender	Mitglied mMhg ♂ (Turnen)
	Zweiter Vorsitzender	
	Bundesfreiwilligendienstleistender mMhg	
Verein 6	Vorsitzender	Mitglied mMhg ♀ (Breitensport)
	Ehemaliger Vorsitzender	
	Übungsleiter Boxen	
	Übungsleiterin mMhg Breitensport	
	Übungsleiter mMhg Cricket	
Verein 7	Vorsitzender	Mitglied mMhg ♀ (Breitensport)
	Abteilungsleiter Fußball	Mitglied mMhg ♂ (Fußball)
	Abteilungsleiterin Breitensport	
	Übungsleiterin mMhg (Kinderturnen)	
	Trainer mMhg (Fußball)	
Verein 8	Vorsitzender	Mitglied mMhg ♂ (Fußball)
		Mitglied mMhg ♂ (Fußball)
		Mitglied mMhg ♂ (Fußball)
	Trainerin mMhg (Schwimmen)	
	Trainer mMhg (Fußball)	
Verein 9	Ehemaliger Vorsitzender	Mitglied mMhg ♂ (Cricket)
	Geschäftsführer	Mitglied mMhg ♂ (Cricket)
	Übungsleiterin (Kinderturnen)	
	Abteilungsleiter mMhg (Cricket)	
	Trainer mMhg (Fußball)	
	Übungsleiterin mMhg (Fitness)	
	Übungsleiter mMhg (Fitness)	
Verein 10	Vorsitzender	Mitglied mMhg ♂ (Basketball)
	Beirätin	Mitglied mMhg ♂ (Basketball)
	Geschäftsstellenleiterin	Mitglied mMhg ♂ (Basketball)
		Teilnehmerin mMhg (Stepaerobic)
		Teilnehmerin mMhg (Stepaerobic)
	Trainer mMhg (Basketball)	
	Übungsleiterin mMhg (Stepaerobic)	
	Übungsleiterin mMhg (Stepaerobic)	
Verein 11	Präsidiumsmitglied ♀	Mitglied mMhg ♀ (Taekwondo)
		Mitglied mMhg ♂ (Taekwondo)
	Präsidiumsmitglied mMhg ♂	
	Vorstandsmitglied mMhg ♀	
	Abteilungsleiter mMhg (Basketball)	
	Übungsleiterin mMhg (Turnen)	
	Übungsleiterin mMhg (Kinderturnen)	

Verein	Funktionsrolleninhaber/in	Mitglieder mit Migrationshintergrund
Verein 12	Vorsitzender	Mitglied mMhg ♂ (Boxen)
	Geschäftsführer	
	Abteilungsleiter (Budo)	
	Abteilungsleiter (Boxen)	
	Übungsleiter (Judo)	
Übungsleiter mMhg (Boxen)		
Verein 13	Vorsitzender	Mitglied mMhg ♂ (Turnen)
	Geschäftsstellenleiterin u. Vorstands- assistentin	
	Abteilungsleiterin mMhg (Turnen)	
	Trainer mMhg (Turnen)	
Trainer mMhg (Turnen)		
Verein 14	Vorsitzender	Mitglied mMhg ♂ (Ju-Jutsu)
	Geschäftsführer	
	Abteilungsleiter (Ju-Jutsu)	
	Vorstandsmitglied und Integrationsbeauftragter mMhg ♂	
	Abteilungsleiter mMhg (Kickboxen)	
Übungsleiterin mMhg (Fitness)		
Verein 15	Geschäftsführer	Mitglied mMhg ♂ (Boxen)
	Abteilungsleiter (Schwimmen)	Mitglied mMhg ♂ (Boxen)
	Abteilungsleiter mMhg (Boxen)	Mitglied mMhg ♂ (Boxen)
	Trainerin mMhg (Schwimmen)	
Verein 16	Vorsitzender	Mitglied mMhg ♀ (Hiphop)
	Geschäftsführer	Mitglied mMhg ♂ (Fitness)
	Vorstandsassistent	
	Abteilungsleiter (Judo)	
	Übungsleiterin (Kinderturnen)	
	Übungsleiterin mMhg (Kinderturnen)	
Übungsleiterin mMhg (Kinderturnen)		
Verein 17	Präsident	Mitglied mMhg ♂ (Leichtathletik)
	Sportmanager	Mitglied mMhg ♂ (Tischtennis)
	Abteilungsleiter (Tischtennis)	Mitglied mMhg ♂ (Tischtennis)
	Trainer mMhg (Leichtathletik)	

Weitere 20 Interviews, die in Tab. 5 zusammengefasst sind, wurden in den Sportverbänden geführt.⁴²

⁴² Um die Anonymität zu gewährleisten, wird bei den Angaben zu den Interviewpartnern und -partnerinnen in den Sportverbänden auf das Geschlecht und die Funktionsrolle verzichtet.

Tab. 5: Interviews in den untersuchten Sportfachverbänden

	Sportbünde	Sportfachverbände		
		Fußball	Tennis	Turnen
Bundesebene	Vertretung DOSB 1 Vertretung DOSB 2	Vertretung DFB	Vertretung DTeB	kein Interview ⁴³
Landesebene	Vertretung LSV BW 1 Vertretung LSV BW 2 Vertretung WLSB 1 Vertretung WLSB 2 Vertretung LSB NRW 1 Vertretung LSB NRW 2	Vertretung WFV Vertretung FLVW 1 Vertretung FLVW 2	Vertretung WTeB 1 Vertretung WTeB 2 Vertretung WTV	Vertretung STB Vertretung WTuB
Regionale Ebene	Vertretung KSB Vertretung SSB			

Die Interviews wurden im Zeitraum von Juni 2018 bis Juli 2019 geführt und wiesen eine Dauer von 45 bis 90 Minuten auf. Alle Interviews wurden digital aufgezeichnet und anschließend vollständig transkribiert und anonymisiert.

3.1.2 Dokumentenanalyse

Ergänzend zu den qualitativen Interviews wurden Dokumentenanalysen durchgeführt, die Vereins- und Verbandssatzungen, Internetseiten der Vereine und Verbände sowie Programmbeschreibungen und Handreichungen umfassten. Über diese Dokumentenanalysen wurden zusätzliche Informationen zur strukturellen Verankerung des Themas „Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund“ in den untersuchten Sportvereinen und -verbänden ermittelt.

3.2 Datenauswertung

Die Interviews und Dokumente wurden im Rahmen einer qualitativen Inhaltsanalyse theoriegeleitet ausgewertet. Damit orientiert sich das hier zugrunde gelegte qualitative Design an einer methodischen Konzeption, wie sie von Gläser und Laudel (2001/2010) entwickelt wurde. Bei dieser Methode wird auf der Basis der theoretischen Überlegungen ein Kategoriensystem entwickelt, das die Grundlage der Auswertung bildet. Mit dem theoriegeleiteten Vorgehen wird das Ziel verfolgt, aus den Interviewtexten jeweils nur diejenigen Informationen zu extrahieren, die für die Beantwortung der Forschungsfragen relevant sind, um so eine strukturierte und differenzierte Präsentation der empirischen Ergebnisse zu ermöglichen. Das theoriebasierte Kategoriensystem ist dabei jedoch offen, denn es kann während der Auswertung fortlaufend verändert und angepasst werden, „wenn im Text Informationen auftauchen, die relevant sind, aber nicht in das Kategoriensystem passen. Die Dimensionen existierender Kategorien können verändert werden, und es können neue Kategorien

⁴³ Beim Deutschen Turner-Bund stand niemand für ein Interview zur Verfügung.

konstruiert werden. Dadurch verändert sich die Struktur der Informationsbasis, die auf diesem Wege durch die im Material enthaltenen Informationen mit geformt wird“ (Gläser & Laudel, 2001/2010, S. 201).

Entlang der vier zentralen Fragestellungen sowie den entsprechenden theoretischen Überlegungen wurden die in Tab. 6 aufgeführten übergeordneten Auswertungskategorien verwendet, um die erhobenen Daten mithilfe der Software MAXQDA zu codieren. Die „Intercoder-Reliabilität“ wurde durch wiederholte Abstimmungen und die fortlaufende gemeinsame Reflexion des Codierungsprozesses innerhalb der Forschergruppe gewährleistet.

Tab. 6: Übergeordnete Auswertungskategorien

Inklusion und Exklusion von Personen mit Migrationshintergrund	<ul style="list-style-type: none"> - Inklusion und Exklusion durch den Kommunikationszusammenhang „Sportverein“ - Inklusion und Exklusion auf Seiten der Personen mit Migrationshintergrund - Symbolische Grenzziehung und Konstruktion von Zugehörigkeit
Interkulturelle Öffnung von Sportvereinen	<ul style="list-style-type: none"> - Interkulturelle Öffnung als Entscheidungsprogramm - Kommunikationswege und interkulturelle Öffnung - Personalentscheidungen und interkulturelle Öffnung - Organisationskultur und interkulturelle Öffnung - Umgang mit der institutionellen Erwartung interkultureller Öffnung
Steuerung interkultureller Öffnung	<ul style="list-style-type: none"> - Strukturvoraussetzungen der Sportverbände - Steuerung der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen
Integration in und durch Sport	<ul style="list-style-type: none"> - Integration in den Sport - Integration in die Gesellschaft

Literaturangaben

Baur, J. & Braun, S. (2001). *Der vereinsorganisierte Sport in Ostdeutschland*. Strauß.

Gläser, J. & Laudel, G. (2001/2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (4. Aufl.). VS.

Meuser, M. & Nagel U. (2002/2009). Das Experteninterview - konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In S. Pickel, G. Pickel, H.-J. Lauth & D. Jahn (Hrsg.), *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft* (S. 465-479). VS.

Vogd, W. (2009). *Rekonstruktive Organisationsforschung. Qualitative Methodologie und theoretische Integration – eine Einführung*. Barbara Budrich.

TEIL D: Empirische Ergebnisse

Inklusion und Exklusion

Empirische Ergebnisse zur Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund am organisierten Sport

1 Einleitung

Im vorliegenden Beitrag geht es darum, auf Basis qualitativer Interviewdaten Inklusions- und Exklusionsmechanismen zu rekonstruieren, die die Teilhabe respektive Nicht-Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund am vereinsorganisierten Sport erklären können. Dabei ist im Anschluss an die methodischen Überlegungen (siehe hierzu den vorausgegangenen Beitrag von Borggrefe und Cachay) nochmal eigens zu betonen, dass es sich bei den im Rahmen der Interviewstudie untersuchten 17 Sportvereinen nicht um eine repräsentative Fallauswahl handelt. Vielmehr wurden gezielt Vereine ausgewählt, die interkulturelle Öffnung in programmatischer Weise aufgegriffen haben und die – gemessen an den Daten der Sportentwicklungsberichte – einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund aufweisen. Im Rahmen der vorliegenden qualitativen Daten rücken daher in erster Linie die in den betreffenden Vereinen vorherrschenden Mechanismen der Inklusion in den Blick, wenngleich dies natürlich auch häufig in Abgrenzung zu Exklusionsfaktoren erfolgt.

Im Folgenden werden zunächst Ergebnisse zur Partizipation von Mitgliedern mit Migrationshintergrund in den untersuchten Vereinen dargestellt (Kap. 2), bevor das Augenmerk auf Prozesse der Inklusion und Exklusion in spezifischen Sportgruppen dieser Vereine gerichtet wird (Kap. 3). Schließlich werden die Ergebnisse nochmals im Lichte theoretischer Überlegungen zusammengefasst und reflektiert (Kap. 4).

2 Partizipation von Mitgliedern mit Migrationshintergrund

Im Rahmen der Interviewstudie haben die Interviewpartner jeweils Angaben zum Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund im Gesamtverein respektive in den einzelnen Abteilungen gemacht. Diese Angaben sind in der nachfolgenden Tab. 1 für die 17 untersuchten Vereine zusammengefasst. Dabei bleibt zu beachten, dass in den Vereinen sowohl Vertreter des Gesamtvereins (Mitglieder des Vorstandes, Geschäftsführer) als auch einzelner Abteilungen (Abteilungsleiter, Trainer, Übungsleiter) interviewt wurden, wobei letztere Interviewpartner explizit aus solchen Abteilungen ausgewählt wurden, die über einen höheren Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund verfügen bzw. sich programmatisch mit dem Thema „Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund“ beschäftigen.

Tab.1: Geschätzter Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund in den untersuchten Vereinen

Anteil Mitglieder mit Migrationshintergrund		
Verein	Gesamtverein	Abteilungen
Verein 1	<p>„Zwischen 30 und 40 Prozent“, „20 bis 30 Prozent bei den Senioren“, „mindestens 40 Prozent im Nachwuchsbereich“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).</p> <p>„Bei den Schülern sind es 75 Prozent“ (Vorsitzender).</p> <p>„50/50“ (Trainer mMhg).</p>	(Einspartenverein)
Verein 2	<p>„Bei den Kindern und Jugendlichen schon über 50 Prozent mit Migrationshintergrund“ (abgewählter Vorsitzender).</p> <p>„Bei den Jugendlichen [...] fast 50 Prozent“ (Jugendwartin und Trainerin).</p> <p>„Bei den Älteren weniger, aber im Jugendbereich insgesamt knapp über 50 Prozent Migrationshintergrund“ (neugewählter Vorsitzender).</p>	(Einspartenverein)
Verein 3	<p>„Also ich gehe mal davon aus, dass wir fast 40, 50 Prozent Mitglieder mit Migrationshintergrund haben“ (Vorsitzender mMhg).</p>	<p>„In der Boule-Abteilung null Prozent. In der Volleyballabteilung sind deutlich unter zehn Prozent. Und im Tischtennis sind wir im gesamten Bereich bei ungefähr 40 bis 50 Prozent ausländische Mitbürger“ (Geschäftsführer).</p>
Verein 4	(keine Angaben)	<p>„Wir haben ganz wenige, außer in der Schwimmgruppe, das sind fast ausschließlich Muslime. Bei den Schwimmern sind es so 80 bis 90 Prozent“ (Vorsitzender).</p> <p>„Im Volleyball kommen wir auf ca. 20 Prozent“ (Abteilungsleiter Volleyball).</p> <p>„Es gibt keine Deutschen in unseren Schwimmgruppen, auch nicht bei den Männern“ (Abteilungsleiterin mMhg, Schwimmen).</p> <p>„Ich habe kein einziges deutsches Kind bei mir in der Schwimmgruppe“ (Übungsleiterin mMhg, Schwimmen).</p>
Verein 5	(keine Angaben)	<p>„Meine Frau gibt Kinderturnen, da sind es annähernd die Hälfte“ (Vorsitzender).</p> <p>„Mitglieder mit Migrationshintergrund sind eher im Fußball, beim Handball wüsste ich jetzt einen einzigen. Bei den Keglern hat es ein paar vom ehemaligen Jugoslawien. Skiabteilung wüsste ich gar niemanden, Tennis, Tischtennis fällt mir auch niemand ein. Volleyball, da haben wir zumindest einen russischstämmigen“ (Vorsitzender).</p>

Verein 6	<p>„20 Prozent oder sowas“ (Vorsitzender).</p> <p>„Irgendwo bei 10, 15 Prozent Migrantenanteil“ (ehemaliger Vorsitzender)</p>	<p>„30 bis 40 Prozent auf jeden Fall beim Kinderturnen“ (Übungsleiter Boxen).</p> <p>„Beim Boxen sind wir sogar bei 80 Prozent Migrationshintergrund“ (Übungsleiter Boxen).</p>
Verein 7	(keine Angaben)	<p>„In der Fußballabteilung ist es so, dass wir da 50 Prozent fremdländisch klingende Namen haben. In den anderen Abteilungen, gerade Hockey oder Ski, ist das noch nicht sehr stark durchmischt. Im Kinderturnbereich ist es auch sehr stark durchmischt, mit Sicherheit auch so eine Quote von um die 50 Prozent Migranten“ (Vorsitzender).</p>
Verein 8	<p>„Über drei Viertel“ (Vorsitzender).</p> <p>„Wir haben einen sehr hohen Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund im gesamten Verein. Ich schätze, 80 Prozent sind ausländische Kinder und Erwachsene“ (Trainerin mMhg, Schwimmen).</p>	<p>„Bei meinen Fußballmannschaften haben wir einen Deutschen dabei, der Rest war mit Migrationshintergrund“ (Vorsitzender).</p> <p>„Im Turnen und Schwimmen ist er mittelmäßig, aber im Kinderbereich werden es vielleicht so 60, 70 Prozent auch sein“ (Vorsitzender).</p>
Verein 9	<p>„Über den ganzen Verein betrachtet sind es vielleicht 50 Prozent Mitglieder mit Migrationshintergrund“ (Geschäftsführer).</p>	<p>„Beim Fußball sind wir bei irgendwo bei 80 bis 90 Prozent. Im Kampfsport sind es 100 Prozent“ (Geschäftsführer).</p> <p>„In der Fitnessabteilung würde ich sagen so 20 Prozent mit Migrationshintergrund schätzen“ (Übungsleiter mMhg, Fitness).</p> <p>„In der Cricket-Abteilung haben wir zurzeit nur Mitglieder aus Bangladesch, Afghanistan und Indien“ (Abteilungsleiter mMhg, Cricket).</p>
Verein 10	<p>„Also grob schätzen würde ich einfach mal 10 Prozent“ (Beirätin).</p>	<p>„Bei Frauenturnen, Frauengymnastik sind es extrem wenige. Bei Volleyball haben wir ca. 35 Prozent Mitglieder mit Migrationshintergrund. Beim Handball und Badminton sind es eher wenig. Beim Fußball sind es mit Abstand die meisten“ (Vorsitzender).</p> <p>„In der aktiF-Gruppe sind auch zwei Frauen ohne Migrationshintergrund dabei“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic).</p>
Verein 11	<p>„Ein Drittel Mitglieder mit Migrationshintergrund im Gesamtverein, würde ich schätzen“ (Präsidiumsmitglied ♀).</p> <p>„Etwa 20, 30 Prozent“ (Präsidiumsmitglied ♂).</p> <p>„Über den Daumen gepeilt, würde ich sagen, 5 Prozent“ (Vorstandsmitglied mMhg ♀).</p>	<p>„Bei den Basketballern sind es zwei Drittel Mitglieder mit Migrationshintergrund. In der Turnabteilung ist es weniger, vielleicht die Hälfte. Bei den Pink Panthers, dieser Tanzgruppe, sind sehr viele Russlanddeutsche dabei. [...] Ich würde sagen, fast die ganze Abteilung besteht aus Mitgliedern mit Migrationshintergrund. Beim Zumba haben wir auch ganz viele. Im Gesundheitssport sind es weniger“ (Präsidiumsmitglied ♀).</p>

Verein 12	<p>„Fünfzehn Prozent, zwanzig Prozent werden es schon sein“ (Geschäftsführer).</p> <p>„Also wenn ich jetzt eine Zahl nennen müsste, würde ich sagen, 20 Prozent“ (Vorsitzender).</p>	<p>„Bei unseren Boxern werden das über 50 Prozent sein. Japanisches Bogenschießen, da haben wir keine 10 Prozent, würde ich jetzt mal gefühlt sagen“ (Vorsitzender).</p> <p>„Im Boxen 70 bis 75 Prozent“ (Abteilungsleiter Boxen).</p>
Verein 13	<p>„So 40 Prozent Mitglieder mit Migrationshintergrund“ (Vorsitzender).</p> <p>„Weit über 50 Prozent würde ich sagen“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).</p>	<p>„Im Fußball haben wie sehr viele Mitglieder mit Migrationshintergrund, auch in den Kampfsportarten. Wir haben auch Badminton, da ist eine Kindergruppe, die auch stark von der Ecke repräsentiert ist. Auch im Tischtennis haben wir viele mit Migrationshintergrund“ (Vorsitzender).</p> <p>„Im Gesundheitssport ist die Repräsentanz der Leute mit Migrationshintergrund nicht so super hoch. Im Jugendfußball trifft sich natürlich die Welt. Die Handballabteilung hat jetzt einen Geflüchteten quasi als Unikat unter 300/400 Leuten“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).</p> <p>„In der Turnabteilung so 15 bis 20 Prozent“ (Abteilungsleiterin mMhg, Turnen).</p>
Verein 14	<p>„30 bis 35 Prozent“ (Vorsitzender).</p>	<p>„Also im Kickboxen wird er wieder relativ hoch sein. Im Fußball ist er auch recht hoch. Sportarten, wo es weniger sind, Fechten, Handball, Volleyball, Schwimmen“ (Geschäftsführer).</p> <p>„50/50 im Kickboxen“ (Abteilungsleiter mMhg, Kickboxen).</p>
Verein 15	<p>„Ich würde vermuten, dass wir deutlich über 50 Prozent Migrationsanteil im Verein haben“ (Geschäftsführer).</p>	<p>„Beim Boxen ist der Migrationsanteil vermutlich bei 90 Prozent“ (Geschäftsführer).</p> <p>„Ohne Migrationshintergrund haben wir im Boxen unter 20 Prozent“ (Abteilungsleiter mMhg, Boxen).</p>
Verein 16	<p>„8 bis 12 Prozent“ (Vorsitzender).</p> <p>„Den Anteil an Personen mit Migrationshintergrund kann ich nicht abschätzen, nicht einmal ungefähr“ (Geschäftsführer).</p> <p>„Eine Zahl zu nennen ist durchaus schwierig bei 8.000 Mitgliedern. Es gibt auf jeden Fall viele Menschen mit Migrationshintergrund hier im Verein“ (Vorstandsassistent).</p>	<p>„Im Kindersportbereich eher gering, vielleicht zehn Prozent“ (Übungsleiterin).</p> <p>„Im Judo vielleicht zwischen 40 und 50 Prozent“ (Abteilungsleiter Judo).</p> <p>„Bei den polnischen Windelflitzern hundert Prozent“ (Übungsleiterin mMhg, Kinderturnen).</p>
Verein 17	<p>„Gefühlsmäßig denke ich mal, dass wir da ziemlich ähnlich an der Verteilung der gesamt-städtischen Personen mit Migrationshintergrund sind, also ca. 30 Prozent“ (Sportmanager).</p>	<p>„In der Leichtathletik haben wir mehr als im Tennis oder Triathlon. Im Boxen denke ich, dass der Anteil derer mit Migrationshintergrund der dominierende ist“ (Sportmanager).</p> <p>„Ich würde sagen 20 Prozent in der Tischtennisabteilung“ (Abteilungsleiter Tischtennis).</p>

Reflektiert man diese Ergebnisse, dann lässt sich *erstens* festhalten, dass der geschätzte Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund in den meisten der untersuchten Vereinen deutlich höher liegt als dies die Sportentwicklungsberichte im Mittel für die Sportvereine in Deutschland ausgewiesen haben (siehe hierzu zusammenfassend den einleitenden Beitrag von Borggrefe et al. in diesem Band). In einigen Vereinen wird der Partizipationsgrad sogar auf bis zu 50 Prozent geschätzt. Wie angedeutet dürfte dieser hohe Anteil in hohem Maße darauf zurückzuführen sein, dass für die vorliegende Studie nur solche Vereine ausgewählt wurden, die sich in spezifischer Weise um die Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund bemühen bzw. spezifische Angebote für diese bereitstellen.⁴⁴

Zweitens lässt sich festhalten, dass die Angaben von Interviewpartnern aus demselben Verein des Öfteren divergieren und dass sich die Interviewpartner mitunter auch schwertun, den Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund in ihrem Verein einzuschätzen⁴⁵, was sie einerseits direkt zum Ausdruck bringen („kann ich nicht abschätzen, nicht einmal ungefähr“), was sich andererseits aber auch an Begriffen wie „gefühlsmäßig“, „vielleicht“, „vermutlich“ oder „über den Daumen gepeilt“ ablesen lässt. Hier zeigt sich die Problematik, dass der Migrationshintergrund in offiziellen Mitgliederstatistiken nicht erfasst wird und sich die Interviewpartner häufig nur an Merkmalen wie Namen, Sprache und phänotypischer Erscheinung orientieren:

„Wir erfassen den Anteil der Vereinsmitglieder mit Migrationshintergrund nicht. Also das wäre ja wieder datenschutzmäßig nicht in dem Sinne regulär. Wenn man sich dann nur über die Namen irgendwie so ein bisschen her macht, dann gehe ich davon aus, dass wir so 40 Prozent Mitglieder mit Migrationshintergrund haben“ (Vorsitzender).

„Das Problem ist, dass man von ganz vielen das eigentlich gar nicht weiß. Also Übersiedler aus ehemaligen russischen Staaten, das kriegt man bei den Kindern eigentlich kaum noch mit, ob die jetzt wirklich einen Migrationshintergrund haben. Hin und wieder hört man es noch ein bisschen an der Sprache, weil irgendwie das ‚R‘ dann ein bisschen mehr gerollt wird oder sonst wie, aber ansonsten ist das nicht wirklich präsent“ (Vorsitzender).

„Ich kann mich nur daran orientieren, was ich immer mal so schemenhaft hier rumlaufen sehe und glaube, es ist ein Migrant, oder so vom Namen her, wo ich so eine Idee hätte“ (Geschäftsführer).

Drittens lässt sich – ebenfalls in Übereinstimmung mit bislang vorliegenden Forschungsergebnissen – festhalten, dass der Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund sehr stark durch das jeweilige Sport(art)angebot bestimmt wird. So werden vor allem für Sportarten wie Fußball und Boxen sehr hohe Partizipationsraten genannt, und auch Basketball, Tischtennis und Tanzen weisen vergleichsweise höhere Migrantenteile auf, während sich

⁴⁴ Schon Breuer und Wicker (2008) konstatieren im Sportentwicklungsbericht von 2007/08, dass Vereine, die spezifische Integrationsmaßnahmen implementiert haben, im Mittel einen Migrantenteil von 21,1% erreichen, während Vereine, die keine „Sondermaßnahmen“ durchführen, durchschnittlich nur 9,8% aufweisen (S. 30). Und Braun (2017) führt in seiner Evaluation des Programms „Integration durch Sport (IdS)“ aus, dass der durchschnittliche Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund bei den IdS-Stützpunktvereinen 2016 bei 31,9% lag (S. 21). Die vorliegenden Ergebnisse stehen also im Einklang mit diesen Befunden.

⁴⁵ Siehe zu dieser Problematik auch Breuer und Feiler (2015, S. 234).

im Handball, Hockey, Skisport und Gesundheitssport in den untersuchten Vereinen nur wenige bis gar keine Mitglieder mit Migrationshintergrund finden lassen.

Viertens schließlich zeigt sich, dass sich in einzelnen Vereinen auch Abteilungen respektive Sportgruppen finden, die (nahezu) ausschließlich aus Mitgliedern mit Migrationshintergrund bestehen. Diese basieren wiederum auf dem Angebot bestimmter Sportarten (Cricket) bzw. auf Angeboten, die sich ganz spezifisch an Personen mit Migrationshintergrund richten (z.B. „Schwimmen für muslimische Frauen“).

Will man nunmehr die Teilhabe respektive Nicht-Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund am vereinsorganisierten Sport erklären und Mechanismen der Inklusion und Exklusion herausarbeiten, dann erscheint es vor dem Hintergrund der zuletzt angedeuteten Heterogenität der Verteilung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund innerhalb eines Vereins sinnvoll, nicht den Verein als Ganzes, sondern spezifische Sportgruppen und -angebote in den Mittelpunkt der Analyse zu rücken. Im Folgenden werden daher Inklusions- und Exklusionsprozesse aus einer sportgruppenspezifischen Perspektive dargestellt.

3 Mechanismen der Inklusion und Exklusion in Sportgruppen

Die Analyse ausgewählter Sportgruppen in den untersuchten Vereinen erfolgt im Folgenden theoriegeleitet in Orientierung an den formulierten Leitfragen (siehe hierzu den entsprechenden Beitrag von Borggreve und Cachay in diesem Band). Es geht also jeweils darum, Inklusions- und Exklusionsmechanismen sowohl auf Seiten des Kommunikationszusammenhanges der Sportgruppe respektive des Vereins als auch auf Seiten der Personen mit Migrationshintergrund zu rekonstruieren und dabei insbesondere symbolische Grenzbeziehungen und die Konstruktion von Zugehörigkeit in den Blick zu nehmen.

Im Einzelnen werden an dieser Stelle Inklusions- und Exklusionsmechanismen verschiedener Sportgruppen aus sieben Vereinen zur Darstellung gebracht. Ausgewählt wurden diese Gruppen *zum einen* entlang spezifischer Strukturmerkmale, wobei sowohl unterschiedliche Sport(art)angebote als auch die Differenz zwischen wettkampf- und Breitensportlicher Ausrichtung sowie – als besondere Inklusionsbedingung – das Merkmal einer strikten Geschlechtertrennung Berücksichtigung fanden. *Zum anderen* war in methodischer Hinsicht für die Auswahl der Gruppen maßgeblich, dass jeweils mehrere Interviews mit Übungsleitern und Teilnehmern vorlagen, so dass die Inklusions- und Exklusionsmechanismen stets auf Basis der Aussagen unterschiedlicher Personen rekonstruiert werden konnten. Konkret wurden dergestalt vier wettkampforientierte Gruppen in den Sportarten Fußball (3.1), Tischtennis (3.2), Ringen (3.3) und Boxen (3.4) sowie mehrere sportartspezifische und -unspezifische Gruppen eines Breitensportlich ausgerichteten Vereins (3.5) ausgewählt. Zudem fanden zwei durch strikte Geschlechtertrennung gekennzeichnete Gruppen Eingang in die Analyse, namentlich eine Breitensportlich orientierte Schwimmgruppe (3.6) sowie eine ebenfalls Breitensportlich orientierte Step-Aerobic-Gruppe (3.7).

3.1 Fußball in Verein 8

Inklusions- und Exklusionsprozesse in der ersten Männer-Fußballmannschaft von Verein 8 werden im Folgenden auf der Basis von Interviews mit dem Vereinsvorsitzenden sowie dem Trainer und drei weiteren Spielern der Mannschaft rekonstruiert. Die betreffende Mannschaft spielt in der Fußballkreisliga und weist zahlreiche Spieler mit unterschiedlichem Migrationshintergrund auf. Nach Angaben des Trainers umfasst der 23köpfige Mannschaftskader sechs Spieler ohne Migrationshintergrund, die übrigen Spieler bzw. deren Eltern stammen aus dem Kosovo, Italien, Bosnien, Griechenland, Portugal, Ghana, der Türkei und dem Irak.

Aus einer biographischen Perspektive lässt sich in einem ersten Schritt nachzeichnen, wie die Inklusion der vier Interviewpartner mit Migrationshintergrund in den Verein und die Mannschaft erfolgte.

F.F. ist 32 Jahre alt und spielt seit vier Jahren in der ersten Männermannschaft, seit einem Jahr ist er Spielertrainer. Ende der 1980er Jahre mit seiner Familie als Bürgerkriegsflüchtling aus Angola zugewandert, besuchte er in Deutschland die Schule, absolvierte eine Ausbildung zum Maler und erwarb in diesem Beruf auch einen Meisterbrief. Bereits in der Jugend habe er „höherklassig“ Fußball gespielt, bei den Aktiven in einem anderen Verein sei er „Stammspieler in der Bezirksklasse, Bezirksliga“ gewesen und „durfte auch mal bei der Oberliga hineinschnuppern“. In den Verein sei er vor vier Jahren über „einen sehr guten Freund“ gekommen, der damals der Trainer gewesen sei. In seiner Jugend habe er für kurze Zeit auch Tennis gespielt, sei dort aber ein „Exot“ gewesen, denn „Tennis ist halt Deutsch“. Beim Fußball sei es hingegen „für Migranten einfacher [...], weil bei elf Mann wird man schon irgendjemand brauchen“.

N.G. ist 28 Jahre alt und hat, bevor in den Verein 8 kam, in zwei anderen Fußballvereinen in der Jugend bzw. im Erwachsenenbereich gespielt. Seine Eltern stammen aus Portugal und sind bereits als Kinder mit ihren Eltern nach Deutschland eingewandert. N.G. wiederum ist in Deutschland geboren, besitzt aber die portugiesische Staatsangehörigkeit. Nach der Trennung seiner Eltern habe seine Mutter einen Deutschen ohne Migrationshintergrund geheiratet, wodurch er „recht deutsch aufgewachsen“ sei. Sein Interesse am Fußball sei aber durch seinen „fußballverrückten“ Vater geweckt worden. Da der Vater nicht bei ihnen gewohnt habe, sei darüber hinaus vor allem der ältere Bruder „entscheidend“ gewesen, habe dieser ihn doch schon früh in den Fußballverein mitgenommen. Früher habe er auch einmal Eishockey-Spieler werden wollen, was aber daran gescheitert sei, „dass wir uns das nicht [haben] leisten“ können. In die Mannschaft sei er durch einen gemeinsamen Freund gekommen, der bereits dort gespielt und sie „alle hierher gelockt“ habe.

U.M. ist 18 Jahre alt, spielt seit zwei Jahren im Verein 8 Fußball und ist in der aktuellen Saison aus der A-Jugend direkt in die erste Männermannschaft gewechselt. Sein in Griechenland geborener Vater wanderte vor etwa 20 Jahren nach Deutschland ein und lernte

dort seine Mutter, eine in Deutschland geborene Tochter griechischer Einwanderer, kennen. Er selbst ist ebenfalls in Deutschland geboren und besitzt sowohl die deutsche als auch die griechische Staatsangehörigkeit. Vor seiner Zeit im Verein 8 hatte U.M. bereits für zwei andere Vereine gespielt. Auch habe er als Kind in einem Verein geschwommen, habe sich dann aber nach dem Wechsel auf das Gymnasium auf Fußball konzentriert. Obwohl er in seinem vorherigen Verein schon „höherklassig“, nämlich in der Landesliga, gespielt habe, sei er doch aufgrund der Nähe zu seinem Wohnort zum Verein 8 gewechselt, um mehr Zeit für das Abitur und sein Studium zu haben. Freunde hätten ihm den Verein empfohlen, woraufhin er sich die Anlage angeschaut und Kontakt zum Trainer aufgenommen habe.

U.T. ist 19 Jahre alt. Als Jeside ist er 2015 mit seiner Mutter und seinem jüngeren Bruder aus dem Irak nach Deutschland geflohen und hat hier um Asyl nachgesucht. Über den Verbleib seines vom IS verschleppten Vaters hatte die Familie zum Zeitpunkt der Befragung keine Nachricht. In Deutschland hat U.T. mittlerweile einen Hauptschulabschluss erworben und besucht aktuell eine Berufsschule. Darüber hinaus habe er schon bald nach seiner Ankunft nach Sportmöglichkeiten Ausschau gehalten, woraufhin ihm eine Sozialarbeiterin den Kontakt zum Verein vermittelt habe. Gemeinsam mit einem Freund aus der Flüchtlingsunterkunft sei er so in die B-Jugend und anschließend in die A-Jugend des Vereins aufgenommen worden, aus der er dann direkt den Sprung in die erste Mannschaft geschafft habe. Es sei „der große Traum“ des Vaters von U.T. gewesen, „mich zu sehen, wie ich Fußball spiele“.

Reflektiert man diese biographischen Skizzen, dann zeigt sich, dass bei den Interviewpartnern der konkrete Zugang zum Verein vor allem über Kontakte bzw. Empfehlungen von Freunden zustande gekommen ist, wobei mit Ausnahme des geflüchteten Spielers alle bereits in anderen Fußballvereinen gespielt hatten. Die generelle Sozialisation zur Sportart Fußball scheint vor allem durch die Herkunftsfamilien geprägt. In den Fällen, in denen auch eine andere Sportart betrieben bzw. ein solches Engagement zumindest in Erwägung gezogen worden war, wird die Entscheidung für Fußball im Nachhinein nicht nur mit zeitlichen oder finanziellen Argumenten, sondern ebenfalls damit begründet, dass sich die Gruppe in der anderen Sportart als „zu deutsch“ erwiesen habe.

Über diese ersten Hinweise hinaus lassen sich in den Interviews weitere Mechanismen der Inklusion und Exklusion von Spielern mit Migrationshintergrund identifizieren, die im Folgenden dargestellt und erläutert werden. Dabei gilt es herauszustellen, dass der genannte Verein keine spezifischen Programme etabliert hat, um Mitglieder mit Migrationshintergrund gezielt anzusprechen und zu gewinnen. Die Rekrutierung zahlreicher Spieler mit Migrationshintergrund wird vielmehr als „Selbstläufer“ bezeichnet und nicht zuletzt darauf zurückgeführt, dass der Verein in einem Stadtteil mit einem sehr hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund liege:

„Wir haben nichts dafür getan, dass wir so viele Mitglieder mit Migrationshintergrund haben. Die kamen so“ (Vorsitzender).

„Aus meiner Sicht ist es ein Selbstläufer. Wir sind halt hier in [diesem Stadtteil], und da gibt es viele mit Migrationshintergrund, und die kommen zu uns, ohne dass wir etwas dafür tun“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

Auch wenn keine spezifischen Programme zur Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund etabliert wurden, weist der Vereinsvorsitzende darauf hin, dass sich der Verein auf seiner Homepage und in Flyern generell sehr offen präsentiert:

„Wir bringen oft solche Ausdrücke wie ‚Der Verein für alle‘ usw. Also mit solchen Überschriften versucht man eben auch, sich als offen darzustellen, aber speziell ansprechen, Leute mit Immigrationshintergrund, tun wir gar nicht“ (Vorsitzender).

Dass der Verein sehr erfolgreich darin ist, Personen aus dem Stadtteil und auch darüber hinaus zu rekrutieren, dürfte auch dadurch bedingt sein, dass er über eine sehr attraktive Vereinsanlage mit mehreren Rasen- und Kunstrasenplätzen sowie einem neu errichteten Vereinsheim verfügt:

„Seitdem wir hier auf dem Gelände sind, ist die Mitgliederzahl bei uns sehr gestiegen, und bei den anderen ist sie gesunken, weil sie weniger anbieten können. Im Sommer ist das eine wunderschöne Anlage. Wir waren damals, als wir herübergekommen sind, das sind jetzt ca. knappe zehn Jahre, war die Mitgliederzahl vielleicht 700. Und jetzt haben wir 1.150 Mitglieder“ (Vorsitzender).

„Ich bin auch in den Verein gekommen wegen der Anlage. Die ist halt bombastisch für ein Kreisligaverein“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

„Also das Sportgelände lädt wirklich dazu ein, dass man hier hinkommen kann“ (Trainer mit Mhg, Fußball, F.F.).

In struktureller Hinsicht wird ein weiterer Grund für die Inklusion einer hohen Zahl an Mitgliedern mit Migrationshintergrund darin gesehen, dass die Mitgliedsbeiträge im Verein sehr niedrig seien, wodurch auch Familien mit Migrationshintergrund in dem sozial eher niedrig gelagerten Stadtteil, in dem sich das Vereinsgelände befindet, angesprochen würden. Zudem stelle der Verein auch Mitglieder beitragsfrei, wenn sich diese zum Beispiel als Trainer und Übungsleiter engagieren würden:

„Wir haben im Osten [der Stadt] sehr viele mit Immigrationshintergrund. Damit habe ich natürlich ein anderes Klientel hier unten als oben im [...]. Deswegen zahlt bei uns ein Kind einen Mitgliedsbeitrag von 48 Euro, Erwachsene 96 Euro. Das ist die untere Grenze, die die Stadt [...] gesetzt hat, um noch Zuschüsse zu bekommen. Wenn ich darunter gehe, unter diesen Betrag, dann bekomme ich keine Zuschüsse mehr von der Stadt. Wir versuchen eben, es möglichst allen zu ermöglichen, dass sie hier Sport machen können. Wir verlangen auch keine Abteilungsbeiträge mehr. Es gibt bei uns auch welche, die gar keinen Beitrag bezahlen. Es ist z.B. so, wenn der Vater eines Kindes sich bereit erklärt, als Trainer oder Betreuer bei uns mitzuarbeiten, zahlt er keinen Beitrag. Und dann finde ich einen türkischen Vater, der sagt: ‚Okay, ich opfere zwei Tage in der Woche zum Trainieren, und samstags oder sonntags gehe ich mit zum Turnier‘“ (Obst).

Auch U.T. erhält als Geflüchteter eine Beitragsfreistellung:

„Ich bin Mitglied im Verein, aber einen Beitrag muss ich nicht zahlen. Der Chef [der Vereinsvorsitzende] wollte nicht, dass wir zahlen. Wir sind noch nicht so lange in Deutschland, die haben gesagt, sie lösen das selber, du kannst das nicht zahlen. Aber ich habe einen Spielerpass“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.T.).

Blickt man über die sozioökonomischen und sozialräumlichen Strukturen, die die Mitgliedschaft von Personen mit Migrationshintergrund im Verein regulieren, hinaus auf

Inklusions- und Exklusionsbedingungen innerhalb der hier im Fokus stehenden Fußballmannschaft, dann lassen sich dort Grenzziehungsprozesse beobachten, die die Teilhabe respektive Nicht-Teilhabe erklären können. Dies betrifft eine spezifische Form der „Grüppchenbildung“, die dazu führt, dass Spieler mit einem gemeinsamen Migrationshintergrund häufig auch gemeinsam in einer Freundesgruppe in die Mannschaft kommen, diese dann aber unter Umständen auch wieder gemeinsam verlassen. So schildern der Trainer und ein Spieler, dass die Mannschaft in den Jahren nach einem „verpassten Aufstieg“ von einer erheblichen Fluktuation betroffen gewesen sei. Mithin habe der Weggang zahlreicher Spieler dann auch nur dadurch kompensiert werden können, dass neue Spieler gruppenweise hinzugekommen seien, wobei sich diese Gruppen meist herkunftsspezifisch zusammengesetzt hätten. Erwähnung findet in diesem Zusammenhang aber auch eine Freundesgruppe aus kurdischen, türkischen und albanischen Spielern, die den Verein zunächst gemeinsam verlassen hätten, anschließend aber gemeinsam zurückgekehrt seien:

„Als wir vor drei Jahren den Aufstieg verpasst haben, haben viele Spieler den Verein verlassen. Die neuen Spieler kamen über Grüppchenbildung in den Verein. Der eine kennt den, das ist mit den ganzen Ausländern, in Anführungszeichen, so. Es läuft wirklich nur über Bekanntschaften, Freundschaften, dass die sagen: ‚Wir wollten immer schon zusammenspielen, und wir kennen uns schon zig Jahre‘. Und dadurch kamen die dann zusammen. Die eine Gruppe mit acht Leuten, die andere Gruppe mit vier Leuten, fünf Leuten“ (Trainer mit Mhg, Fußball, F.F.).

„Grüppchenbildungen, da sind die Türken, die Albaner, die sonst was, es gibt immer die Grüppchenbildungen dieser verschiedenen Jungs, die sich schon aus den einzelnen Nationalitäten bilden. Also es gibt dann wieder die zwei deutschen, die dann einfach gerne Bier trinken und länger sitzen. Da gibt es die Jungs, die einfach vom selben Land sind, oder die Jungs, die sich schon seit dem Kindergarten kennen“ (Trainer mit Mhg, Fußball, F.F.).

„Wir haben in der Mannschaft einen Freundeskreis, ein Kurde, ein Türke, drei Albaner. Das ist dieser Freundeskreis, der aktuell auch wieder hier ist. Da gab es mal Probleme hier im Verein, und dann waren alle weg, aber die sind auch alle wieder zusammen zurückgekommen. Die halten halt zusammen“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

Die „Grüppchenbildung“ erfüllt offensichtlich eine wichtige Funktion hinsichtlich der Inklusion in die Mannschaft:

„Die Grüppchen haben auch die Funktion, einen Wohlgefühlcharakter oder Wohlgefühlatmosphäre zu schaffen, dass sich keiner ausgegrenzt fühlt“ (Trainer mit Mhg, Fußball, F.F.).

„Wir haben ein, zwei Gruppen, wo einfach fünf, sechs Freunde auf einen Schlag gekommen sind. Klar, dass die am Anfang nur unter sich bleiben, dass die sich einfach besser verstehen“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

Zugehörigkeit und Bindung der Spieler an die Mannschaft lassen sich nach Einschätzung der Interviewpartner leichter herstellen, wenn schon Spieler mit Migrationshintergrund in der Mannschaft sind, die quasi automatisch weitere Spieler mit Migrationshintergrund nachziehen. Der Fall des aus dem Irak stammenden Spielers, der erst seit kurzer Zeit in Deutschland ist und die Sprache erst lernen muss, zeigt beispielhaft, wie die Möglichkeit, sich auch in der Muttersprache verständigen zu können, den Zugang zur Mannschaft erleichtert:

„Wenn ein Ausländer da ist, bringt er halt gleich vier, fünf Leute mit, und so entwickelt sich das weiter“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

„Dadurch, dass der Verein so viele Spieler mit Migrationshintergrund hat, trauen sich eben die Leute mit Migrationshintergrund eher, in den Verein mal reinzuschauen, dass die nicht denken, okay, da werden nur Deutsche spielen und mit denen werden wir uns kein bisschen verstehen. Zum Beispiel unser Spieler aus dem Irak konnte sich vom ersten Tag an auch mit einem Mannschaftskollegen unterhalten, der eben schon länger in Deutschland wohnt und der arabisch spricht“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

Den Trainer stellen solche herkunftsbezogenen Grenzziehungen allerdings vor die Herausforderung, die einzelnen „Grüppchen“ innerhalb der Mannschaft zu integrieren, was er zum einen durch außersportliche Aktivitäten wie gemeinsame Mannschaftsabende versucht:

„Ich musste mit 20, 23 neuen Spielern, von allen Kulturen, musste ich dann neu anfangen. Also sprich: Es gab zwar keine sprachlichen Barrieren, aber es gab halt auch wieder diese Grüppchenbildung, und dann musste man die halt irgendwie integrieren. Ja, also ich habe das so über Mannschaftsabende wie Bowling spielen, gemeinsames Essen gehandhabt. Bowling ist auch ein Ding, was wirklich bei jedem Anklang gefunden hat, also da gab es keine Rivalitäten von irgendwem. Auch wenn das Kurden und Türken sind, man hat immer irgendwie was gefunden, womit die Jungs wirklich zufrieden waren“ (Trainer mit Mhg, Fußball, F.F.).

Zum anderen möchte der Trainer die „Grüppchen“ auch durch die Festlegung und Durchsetzung von Verhaltensregeln zu integrieren, wozu zum Beispiel die Festlegung, dass innerhalb der Mannschaft nur Deutsch gesprochen wird, sowie Erwartungen hinsichtlich des Tragens einheitlicher Sportkleidung oder hinsichtlich eines „anständigen“ Benehmens gehören:

„Feste Regeln sind auch ganz klare Dinge, die ich voraussetze, und die feste Regel sagt als allererstes, es wird Deutsch gesprochen, auf dem Platz, neben dem Platz. Es gibt keine Schlägereien, die einfach den Ausschluss auf jeden Fall provozieren, weil egal, welche Kultur man hat, gehört sich das nicht auf dem Platz. Also diese paar Regeln, die sind auch mit einem Strafenkatalog verankert, die Regeln funktionieren“ (Trainer mit Mhg, Fußball, F.F.).

„Die Spieler bekommen ein gewisses Equipment gestellt, weil alle einfach alle gleich aussehen sollen. Also das ist wie eine Schuluniform im Prinzip, nicht, der kommt mit Nike, und der kommt mit Adidas, sondern alle kommen mit dem Gleichen, so dass schon keiner ausgegrenzt wird“ (Trainer mit Mhg, Fußball, F.F.).

„Aber auch neben dem Platz gibt es Regeln. Also was gar nicht geht, klauen z.B. Es muss wirklich neben dem Platz und auf dem Platz ein Verhalten da sein, dass man sich nicht schämen muss. Hier trainiert immer die Jugend vorher, das sind alles kleine Kinder, die hochschauen auf die ganzen Erwachsenen. Man hat zu grüßen, man hat ordentlich vorbeizugehen. Man sollte nicht unbedingt vor den Kindern rauchen. Ein anständiges Auftreten, eine anständige Sprache, ich kann nicht auf den Sportplatz kommen und irgendwie von Anfang des Sportplatzes bis in die Kabine mit irgendwelchen Ausdrücken um mich schmeißen, das geht gar nicht. Und halt dann wirklich dieses gewaltfrei, das muss auch sein. Auch wenn er vom Kickboxen kommt oder auch zusätzlich Kickboxen geht, geht das nicht, dass ich ein Aggressionsproblem habe und einen Mitspieler oder Gegenspieler verkloppe, das funktioniert nicht“ (Trainer mit Mhg, Fußball, F.F.).

Reflektiert man die bisherigen Ausführungen, dann erfolgt in Bezug auf einen gemeinsamen homogenen Migrationshintergrund zwar der Zutritt einzelner sowie der Ein- und Austritt von Freundesgruppen in den bzw. aus dem Verein, doch wird mit integrativen Maßnahmen Grenzziehungsprozessen begegnet, die auf Spieler mit und ohne Migrationshintergrund exkludierend wirken können. So zeigt sich in den Interviewaussagen sehr deutlich, dass sich die Spieler innerhalb der Mannschaft nicht entlang des Merkmals „Migrationshintergrund“ beobachten, sondern dass die Zugehörigkeit zur Mannschaft und die

Anerkennung, die sie dort erfahren, vor allem am fußballerischen Können und am Einsatz und Engagement in Training und Wettkampf festgemacht werden:

„Es ging ziemlich schnell, dass ich in der Mannschaft aufgenommen wurde. Ich will jetzt nicht angeberisch klingen, aber in meinen Augen auch ein bisschen von meiner Erfahrung her und von der Höhe, wo ich schon gespielt habe, wenn man sieht: ‚Oha er ist ziemlich gut‘, dann versucht man da schon ein bisschen mitzuhalten und mit ihm befreundet zu sein und sich an ihm ein bisschen zu orientieren. Und deshalb würde ich sagen, dass ich schon gut aufgenommen worden bin. Ich bin Leistungsträger und Kapitän gewesen in der A-Jugend und auch jetzt in der Herrenmannschaft“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

„Auf jeden Fall, was dazugehört ist eben das Engagement. Nicht zu spät kommen, das Training nicht einfach absagen. Der Ehrgeiz muss stimmen, wenn einer halt nicht läuft und man selber dann das Doppelte laufen muss, da erschöpft man sich halt mehr. Ja, das ist eigentlich das Einzige, was dann noch eine Rolle spielt, damit man dazugehört, also so das Engagement und die Leistung“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

„Um hier dazuzugehören, muss man Fußball spielen können. Ich glaube, wenn man nicht Fußball spielen kann oder irgendwie nicht begabt ist, Fußball zu spielen, dann findest du hier auch keine Freunde“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

„Fußballspielen sollte man können. Prinzipiell sind alle willkommen, aber man muss sich schon auch in gewisser Weise anpassen an das taktische System. Ich muss mich ganz klar unterordnen können. Er muss schon verstehen, wann gehen wir drauf, wann halten wir uns zurück, welchen Laufweg muss ich gehen“ (Trainer mit Mhg, Fußball, F.F.).

Ein weiterer wesentlicher Grund dafür, dass die Mannschaft die Inklusion von Spielern mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen ermöglicht, dürfte darin liegen, dass keine exkludierenden Grenzen entlang des Merkmals „Migrationshintergrund“ gezogen werden, die auf (unterstellten) „kulturellen“ Unterschieden beruhen, was sich am Beispiel des Umgangs mit religiösen Regeln und Geboten verdeutlichen lässt. Dieser ist innerhalb der Mannschaft dadurch geprägt, dass jeder Spieler mit den Regeln und Geboten seiner jeweiligen Religion so umgehen kann, wie er möchte, ohne dass dies mit der Konstruktion von Andersartigkeit oder dem Verlust von Zugehörigkeit einhergeht. Dies zeigt sich insbesondere darin, dass religiös bedingtes Handeln innerhalb der Mannschaft zwar wahrgenommen, aber nicht zum Thema gemacht und hinterfragt wird:

„Es gibt schon verschiedene Religionen, aber keiner redet über Religion und sowas. Man merkt schon, dass einer eine andere Religion hat, aber die fragen einfach nicht. In der Kabine am Ende vom Spiel trinken wir Bier. Bei Jesiden ist das normal. Ich esse auch Schweinefleisch, nur die Moslems nicht, aber es gibt keine Fragen, ‚Wieso trinkst Du, wieso isst Du?‘“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.T.).

„Ich bin jesidisch, kein Moslem. Ich darf nackt duschen, aber ich dusche selber in der Unterhose. Ich dusche manchmal hier und manchmal zuhause. Kommt darauf an. Wenn es spät ist wegen der Schule, laufe ich direkt nach Hause. Aber beim Spiel am Samstag und Sonntag dusche ich hier, bleibe ich hier. Und die Muslime duschen auch in der Unterhose. Keiner fragt: ‚Warum duschst du mit der Unterhose?‘. Ganz normal. Also jeder kann für sich selber entscheiden“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.T.).

Hinsichtlich ihres religiös bedingten Verhaltens müssen sich die Spieler nicht erklären oder rechtfertigen und erleben sich daher auch über das gemeinsame Sporttreiben hinaus nicht als ausgeschlossen:

„Wenn jetzt einer kommt und sagt, dass er keinen Alkohol trinken möchte, dann wird der nicht ausgeschlossen oder so. Also ich bin ja genauso einer, ich rauche oder trinke nicht, aber ich werde trotzdem von der restlichen Mannschaft eingeladen zu den Partys, weil man kann ja

genauso dabei sein und trotzdem Spaß haben. Also man wird trotzdem gleich behandelt“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

Innerhalb der Mannschaft scheint es inzwischen „selbstverständlich, sogar automatisch“, dass beim Essen und Trinken auf religiöse Gebote, an denen sich Spieler orientieren, Rücksicht genommen wird, was sich beispielsweise auch darin zeigt, dass beim Essensangebot „alles gleichermaßen vorhanden ist“ oder dass man mit den Spielern „mitleidet“, die im Ramadan auf das Trinken beim Training verzichten. Dabei wird weder das Befolgen noch das Nicht-Befolgen der Regeln in Frage gestellt, sondern gleichermaßen akzeptiert:

„Es wird Rücksicht genommen, auf jeden Fall. Also die Fleischsorten wurden ausgewählt, Pizza Margarita, also wir hatten auch Albaner, die eben Moslems waren, die kein Schweinefleisch gegessen haben, die aber getrunken haben, das ist ja jedem seine Entscheidung. Dann haben die eben Bier getrunken, aber Pizza Margarita gegessen, anstatt Schinken. Also da wurde dann schon danach geschaut, dass auch alles gleichermaßen vorhanden ist. Das ist bei uns selbstverständlich, sogar automatisch“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

„Wenn das einer durchzieht mit dem Ramadan, klar im Sommer leidet man mit ihm. Ich versuche dann immer nicht neben ihm zu trinken oder so. Es ist nicht immer zu vermeiden im Training. Aber da gibt es keine Vorbehalte oder Sprüche“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

„Wir haben letztes Jahr gegrillt z.B., aufgrund dessen, dass wirklich ein paar einfach Muslime sind, hat man dann einfach auch Sucuk, also Knoblauchwurst und Köfte, Rinderköfte, das sind so Hackfleischbällchen, Rote Wurst wurde irgendwann weggelassen, und kein Mensch hat danach gefragt: ‚Ja warum gibt es keine Rote Wurst‘. Die Deutschen, die da waren, haben sich auch nicht gefragt, sondern auch das hat wunderbar funktioniert. Es gibt sogar Spieler, ich glaube, die kein Alkohol trinken, aufgrund ihrer Religion. Und wir haben eine Mannschaftskasse, wo ich sage: ‚Jeder zahlt zehn Euro ein, dann holen wir Getränke‘, da kommt auch keiner und sagt: ‚Von meinen 10 Euro wird aber kein Alkohol gekauft‘. Sondern wir kaufen das gemeinschaftlich und trinken das, und ich trinke das, was da ist, was alkoholfrei ist. Und dann ist das überhaupt kein Thema, da fügt sich wirklich jeder“ (Trainer mit Mhg, Fußball, F.F.).

Reflektiert man diese Aussagen, dann zeigen sich innerhalb der Mannschaft also sehr deutlich Prozesse eines „boundary blurrings“, die religiös begründete Grenzziehungen verwischen und in diesem Sinne multiple Zugehörigkeit und damit auch die Inklusion von Spielern mit (unterschiedlichem) Migrationshintergrund bzw. ohne Migrationshintergrund ermöglichen.

Zusammenfassend lässt sich hinsichtlich der Mechanismen der Inklusion und Exklusion in der ersten Männermannschaft von Verein 8 festhalten, dass sich der Verein in seiner Außendarstellung zwar als „Verein für alle“ präsentiert, dies aber nicht explizit in Programme zur Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund überführt. Profitiert der Verein bei der Mitgliedergewinnung im Fußball einerseits von der weltweiten und sozialschichtübergreifenden Popularität dieser Sportart, fördern andererseits auch sozialräumliche und -strukturelle Bedingungen den hohen Anteil an Spielern mit Migrationshintergrund. So liegt der Verein nicht allein in einem Stadtteil, der einen sehr hohen Migrantenanteil aufweist, sondern verfügt zugleich über äußerst attraktive Sportanlagen, die die Bevölkerung im Stadtteil in besonderer Weise anziehen.

Die Mannschaft selbst rekrutiert ihre Spieler immer wieder in Form herkunftshomogener Gruppen, die es den Spielern unterschiedlicher Herkunft erleichtern, in der Mannschaft

Zugehörigkeit zu erfahren und sich wohlfühlen. Dabei gelingt es zugleich, interne Grenzziehungen, die wiederum Exklusion bedingen könnten, durch integrative Maßnahmen (Mannschaftstreffen, Verhaltensregeln) zu verhindern. Entsprechend werden innerhalb der Mannschaft anhand des Merkmals „Migrationshintergrund“ keine weiteren Grenzen gezogen, vielmehr basieren Zugehörigkeit und Anerkennung vor allem auf dem fußballerischen Können und dem sportlichen Einsatz für die Mannschaft. „Kulturelle“ Unterschiede, die sich beispielsweise im Umgang mit religiösen Regeln und Geboten zeigen, werden im Sinne eines „boundary blurrings“ gehandhabt, das multiple Zugehörigkeit und damit die Inklusion von Spielern mit und ohne Migrationshintergrund ermöglicht.

3.2 Tischtennis in Verein 3

Inklusions- und Exklusionsprozesse in den Tischtennismannschaften von Verein 3 werden im Folgenden auf der Basis von Interviews mit dem Vorsitzenden, dem zweiten Vorsitzenden, dem Geschäftsführer, dem Jugendwart und zwei Spielern rekonstruiert. Bis auf den Geschäftsführer haben alle Interviewpartner einen Migrationshintergrund. Der Verein hat ca. 180 Mitglieder, gehört dem katholischen Sportverband der Deutschen Jugendkraft (DJK) an und bietet neben einer Volleyball-Hobbygruppe, einer Boule-Gruppe und Fitnessangeboten vor allem Tischtennis an und nimmt in dieser Sportart auch am Wettkampfbetrieb teil. Die erste Herren-Mannschaft spielt in der Kreisklasse. Der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund wird sowohl im Gesamtverein als auch in der Tischtennisabteilung auf 40 bis 50 Prozent geschätzt.

Aus einer biographischen Perspektive lässt sich in einem ersten Schritt nachzeichnen, wie die Inklusion der fünf Interviewpartner mit Migrationshintergrund in den Verein erfolgte.

C.C. ist 42 Jahre alt, in Deutschland geboren und besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit. Seine Eltern sind in der Türkei geboren und in den 1970er Jahren nach Deutschland emigriert. C.C. hat einen Fachhochschulabschluss erworben und arbeitet als Fahrradmechaniker. Er ist seit seinem 16. Lebensjahr Mitglied, seit seinem 18. Lebensjahr fungiert er als Trainer im Verein, ist seit 20 Jahren im Vorstand, zunächst als Jugendwart, seit acht Jahren als Vorsitzender. Zudem ist er als Spieler in der Erste-Herren-Mannschaft aktiv. Als Trainer betreut er die Kindergruppen im Verein. C.C. verfügt auch noch über weitere Trainerlizenzen im Volleyball, Fußball und Behindertensport. In diesen Sportarten habe er sowohl in Verein 3 als auch in anderen Vereinen als Trainer und Übungsleiter gearbeitet, habe dieses Engagement jedoch inzwischen aus Zeitgründen beendet. Informationen darüber, wie C.C. zum Tischtennis und in den Verein gekommen ist, fehlen im Interview leider.

N.O. ist 35 Jahre alt, in Polen geboren und im Alter von sieben Jahren mit seiner Familie nach Deutschland emigriert. Er hat die deutsche Staatsangehörigkeit und ist technischer Zeichner von Beruf. In den Verein sei er im Alter von 14 Jahren gekommen, nachdem ihn ein Schulfreund (ohne Migrationshintergrund) zum Training mitgenommen habe.

Schon zuvor habe er hobbymäßig auf dem Schulhof an Steinplatten Tischtennis gespielt, wodurch er bereits ein gewisses Spielniveau aufgewiesen habe, so dass ihn die Trainer gleich in den Wettkampfbetrieb haben integrieren können. Von der Schülermannschaft sei er dann direkt in die Erste-Herren-Mannschaft gewechselt, in der er bis heute spielt und als Mannschaftsführer fungiert. Die Trainer hätten sein Talent erkannt, ihn gelobt und gefördert, sein Migrationshintergrund sei in den Mannschaften, in denen bislang gespielt habe, nie bedeutsam gewesen. N.O. ist seit 10 Jahren Mitglied des Vereinsvorstands, aktuell als zweiter Vorsitzender.

L.D. ist 18 Jahre alt, in China geboren und im Alter von sechs Jahren mit seinen Eltern nach Deutschland eingewandert. Er ist Student und hat die chinesische Staatsangehörigkeit, beantragt jedoch aktuell die deutsche. Er ist seit zwei Jahren Mitglied im Verein und hat auch erst zu diesem Zeitpunkt mit Tischtennis begonnen. Zuvor habe er neun Jahre in einem anderen Verein Basketball gespielt, mit dieser Sportart jedoch aufgehört, weil seine Eltern befürchtet hätten, dass Basketball seine Knie zu sehr belasten würden. In den Verein 3 sei er durch einen Freund (ohne Migrationshintergrund) gekommen, der Tischtennis habe spielen wollen und ihn mitgenommen habe. Seit kurzem ist er im Verein Jugendwart.

A.T. ist 23 Jahre alt, Student, in Deutschland geboren und hat die deutsche Staatsangehörigkeit. Seine Eltern sind 1990 aus Sri Lanka eingewandert. Er ist mit neun Jahren in den Verein eingetreten, hat wettkampfmäßig in den Schülermannschaften und in der ersten Herren-Mannschaft gespielt, bevor er vor zwei Jahren in einen anderen Verein gewechselt ist, um dort höherklassiger in der Bezirksklasse zu spielen. Im Verein 3 ist er jedoch weiterhin Mitglied und trainiert dort auch regelmäßig, weil er „einfach noch mit dem Verein verbunden ist“. Während die hohe Zahl an Mitgliedern mit Migrationshintergrund „typisch“ für den Verein 3 sei, sei er im neuen Verein „gefühlter einziger Ausländer“. Zum Tischtennis und in den Verein 3 sei A.T. durch seine Mutter gekommen, die ihn „gezwungen habe, etwas Sportliches zu machen“, weil er „etwas kräftiger“ gewesen sei. Zudem sei seiner Mutter der Umgang im Sportverein lieber gewesen, „als dass ich mit irgendwelchen Asozialen durch die Straßen ziehe“. Gemeinsam mit seinem besten Freund (mit Migrationshintergrund), seinem Cousin und seinem jüngeren Bruder sei er dann zum Tischtennis-training gegangen. Den Verein 3 hätten sie ausgewählt, weil dieser am nächsten an ihrem Wohnort liege, „dass es Tischtennis wurde, war Zufall“.

B.E. ist 65 Jahre alt, in der Türkei geboren und mit 21 Jahren nach Deutschland eingewandert, um zu studieren und „seiner Familie später etwas bieten zu können“. Seine Eltern und sein älterer Bruder waren bereits vor ihm nach Deutschland gekommen, um zu arbeiten bzw. zu studieren. Er arbeitet als technischer Berater in einem Chemiekonzern, hat die türkische und die deutsche Staatsangehörigkeit und ist mit einer Deutschen ohne Migrationshintergrund verheiratet. Tischtennis habe B.E. bereits in der Türkei gespielt, habe sich dann, als er nach Deutschland gekommen sei, in der Stadt, in der er zunächst gelebt habe, auch einen Tischtennisverein gesucht. Als er dann Ende der 1970er Jahre in die Stadt

gezogen sei, habe er zunächst in einem anderen Verein in einer anderen Stadt gespielt, bevor er von einem Bekannten darauf aufmerksam gemacht worden sei, dass auch Verein 3 Tischtennis anbieten würde, und da sich der Verein in unmittelbarer Nähe seiner Wohnung befunden habe und er habe zu Fuß gehen können, sei er in diesen Verein gekommen. Während er früher auch in Wettkampfmanschaften gespielt habe, sei er heute nur noch in der Hobbygruppe aktiv, spiele dort aber bis zu dreimal in der Woche, wenn es seine Zeit zulasse. Im Interview betont B.E., dass er sich im Verein von Anfang an willkommen gefühlt habe.

Reflektiert man diese biografischen Ausführungen, dann lässt sich festhalten, dass bei den Interviewpartnern zum einen Freunde eine wichtige Rolle für die Inklusion in den Verein gespielt haben. Zum anderen war auch die Familie bei einigen bedeutsam, insofern sie das Vereinsengagement befürwortet oder sogar aktiv gefördert hat. Darüber hinaus fällt auf, dass die Interviewpartner teilweise auch aktiv nach einer Sportmöglichkeit bzw. nach einer Möglichkeit, weiter Tischtennis spielen zu können, gesucht haben und dabei aufgrund der räumlichen Nähe zu ihrem Wohnort beim Verein 3 gelandet sind. Hervorzuheben ist schließlich, dass die Interviewpartner betonen, dass sie sich von Anfang an im Verein 3 willkommen gefühlt haben, weil sie dort Anerkennung für ihre sportlichen Leistungen erfahren haben und weil ihr Migrationshintergrund in den Gruppen des Vereins keine Rolle gespielt hat.

Blickt man über solche biographischen Muster hinaus auf Strukturen, die Inklusion und Exklusion von Personen mit Migrationshintergrund im Verein 3 bedingen, dann lässt sich zunächst festhalten, dass man sich im Verein zwar fortlaufend um neue Mitglieder bemüht, dabei jedoch Personen mit Migrationshintergrund nicht als spezifische Zielgruppe fokussiert, die man als solche eigens ansprechen möchte. Allerdings hat man über die Jahre hinweg die Erfahrung gemacht, dass der Zugang in den Verein für Personen mit Migrationshintergrund „etwas schwerer“ ist, so dass man in Bezug auf diese Personen „ein kleines bisschen mehr tun“ müsse:

„Wir sprechen allgemein über Spielerinnen und Spieler, Mitglieder, aber nicht über Migranten, Asylbewerber. Das wird thematisiert in dem Sinne, dass wir mehr akquirieren müssen. Vielleicht andere Akquirierungswege gehen müssen mit Flyern, mit an die Schulen gehen. Zum Beispiel eine Aktion, die wir seit ein, eineinhalb, zwei Jahren verfolgen, ist, die Mini-Meisterschaften an Grundschulen durchzuführen. Wo wir die Schulen mit integrieren wollen, damit wir die Grundschulkinder dann an den Tischtennis-Sport heranbringen. Das ist eher die Strategie, Mitglieder zu gewinnen und nicht Migration oder so“ (Vorsitzender mMhg, C.C.).

„Ich glaube nicht, dass wir sagen: ‚Wir wollen Personen mit Migrationshintergrund im Verein haben.‘ Ich glaube, wir wollen Leute im Verein haben. Aber wir sprechen die schon spezifisch an, weil wir gerade im Jugendbereich die Erfahrung gemacht haben, dass die Kinder da etwas schwerer in den Verein reinkommen, gerade in die Sportart Tischtennis, als die deutschstämmigen. So nenne ich sie mal ganz einfach. Und da müssen wir schon ein kleines bisschen mehr tun, um uns als Verein zu präsentieren, uns als Sportart zu präsentieren und da Interesse zu wecken. Aber es ist jetzt nicht so, dass wir sagen, wir stürzen uns jetzt auf die Migranten als Zielgruppe. Das heißt, wir wollen versuchen, Sportangebote für alle zu machen, unabhängig vom Alter, vom Geschlecht, von der Religion“ (Geschäftsführer).

Wenn es um die Rekrutierung neuer Mitglieder geht, setzt der Verein zum einen auf Kooperationen mit örtlichen Grundschulen, in denen mit Hilfe von AGs und Wettkampfbangeboten „Talente“ für die Wettkampfmanschaften des Vereins rekrutiert werden sollen:

„Wir machen auch Förderungen an Grundschulen, das heißt, wir haben dann so AGs in der Richtung, dass man da halt rein geht und die Sportart erstmal vorstellt. Und in diesem Zuge machen wir jetzt keine Separation in der Hinsicht: Wollen wir jetzt mehr Deutsche haben, mehr ausländische Kinder. Denjenigen, denen es Spaß macht, die halt auch spielen möchten, die sind gerne willkommen bei uns im Verein. Der Anteil ist halt höher an ausländischen Kindern bei uns in [in der Stadt], und von daher ist das eine mit dem anderen verbunden“ (Zweiter Vorsitzender mMhg, N.O.).

„Also wir haben seit zehn Jahren ein Projekt laufen im Verein, das nennt sich Talentsichtung. Da gehen wir an fünf Grundschulen in der Umgebung unserer Vereinshalle heran und sichten einfach Kinder auf sportliche Leistungsfähigkeit. Und da versuchen wir halt, die Kinder entsprechend zu motivieren, sich mit der Sportart Tischtennis auseinanderzusetzen, dann auch in den Verein reinzukommen, und da ist es uns auch, wie gesagt, völlig egal, ob es jetzt Deutsche oder Migrantenkinder sind, und da machen wir auch keine Unterschiede in der Akquise“ (Geschäftsführer).

Zum anderen präsentiert sich der Verein bei örtlichen Veranstaltungen, bei denen Interessierte über die Angebote des Vereins informiert werden und auch Gelegenheit geboten wird, Tischtennis auszuprobieren:

„Ab und zu treten wir auch auf [einem Stadtfest] auf. Da bauen wir halt einen Tisch auf mit einem Spiel-Roboter. Wir zeigen ihnen, wie das Spiel funktioniert, und sagen ihnen auch, dass man auch bei uns einfach mal vorbeikommen kann, spielen kann. Ja, wir gehen jetzt nicht direkt darauf ein, dass bei uns im Verein so viele Ausländer mit beteiligt sind, das lassen wir erstmal außen vor. Das ist aber nicht die Grundlage des Gesprächs, wenn man auf die Eltern zugeht in so einer Situation. Sondern man sagt einfach nur: ‚Sie können gerne vorbeikommen mit ihren Kindern. Sie können sich das ansehen und wenn es Ihnen Spaß macht, können Sie das Kind bei uns trainieren lassen‘“ (Zweiter Vorsitzender mMhg, N.O.).

„Wir machen gezielt Veranstaltungen außerhalb. Wir haben hier in [der Stadt ein jährliches Fest]. Das ist auf dem Marktplatz. Dann dürfen wir dann unseren Tisch aufbauen, Roboter aufbauen. Also diese öffentlichen Veranstaltungen, die drei-, viermal im Jahr stattfinden, da bin ich immer dran an den Öffentlichkeitssachen und gucke, dass wir die Termine wahrnehmen, uns präsentieren. Dann gibt es vom Stadtsportbund und mit dem Sportamt zusammen die ‚Sport-Tage‘ an Schulen. Da bietet der Fachverband Sport an Schulen, ‚Kennenlernen-Sport‘ an. Da geht es nicht darum, dass die ans Tischtennis rangebracht werden, sondern dass die einfach an einen Rückschlagsport dann bei uns rangebracht werden. Dass die mal schnuppern, ‚Wie fühlt sich ein Tischtennis-Schläger an? Wie ein Ball usw.‘ Dass die einfach mal rankommen. Bei diesen Veranstaltungen verteilen wir natürlich unsere Flyer und versuchen natürlich, Kinder zu akquirieren, aber völlig egal, ob jetzt Deutscher, Türke, Afghane, Griechen, Marokkaner, Chinese“ (Vorsitzender mMhg, C.C.).

Dass es im Rahmen solcher Maßnahmen gelingt, in hohem Maße auch Personen mit Migrationshintergrund zu gewinnen, führen die Interviewpartner darauf zurück, dass sich die Sportanlagen des Vereins in einem Stadtteil befinden, der einen hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund aufweist und zudem mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen ist:

„Aufgrund der Lage [im Stadtteil] ist bei uns der Migrationsanteil mit am höchsten in [der Stadt]. Liegt ja auch in der Nähe zum Verein, zu der Halle. Der Migrationsanteil in [der Stadt] ist halt höher als woanders, und demnach kann man halt auch gleichschließen mit: Bei den Vereinsmitgliedern sind halt ein paar mehr ausländische Wurzeln als woanders“ (Zweiter Vorsitzender mMhg, N.O.).

„Wir liegen auch ziemlich gut im Zentrum hier, sodass viele zu uns finden können. Wir haben

eine gute Busverbindung“ (Jugendwart mMhg, L.D.).

Auch sorgt der Verein durch die Möglichkeit der Beitragserstattung dafür, dass sich sozial Schwächere die Mitgliedschaft im Verein leisten können:

„Wenn die Eltern zum Beispiel sozialhilfeberechtigt sind, dann sagen wir: ‚Sie können ihr Kind trotzdem bei uns anmelden, und Sie bekommen halt den Vereinsbeitrag komplett erstattet.‘ Dass die Eltern, auch wenn sie es sich nicht leisten können, auch wirklich die Kinder zu uns zu schicken können“ (Zweiter Vorsitzender mMhg, N.O.).

Zudem bietet der Verein auch die Möglichkeit, die Sportart zunächst unverbindlich auszuprobieren, bevor man sich entscheiden muss, Mitglied zu werden:

„Wir sagen zu den Eltern: ‚Ihr Kind kann erstmal so vorbeikommen, unverbindlich, ohne sich anzumelden.‘ Weil das ist immer so vielleicht eine Hürde, wenn man sagt, wenn du schon spielen möchtest, dass du dich halt anmelden musst. Dann haben die Eltern halt so einen Spielraum von ein paar Wochen, wo dann ihr Kind Feedback geben kann, gefällt es einem, gefällt es einem nicht. Somit ist die Entscheidung dann für die Eltern auch einfacher, sich anzumelden nachher“ (Zweiter Vorsitzender mMhg, N.O.).

In diesem Zusammenhang setzt man im Verein darauf, insbesondere Eltern mit Migrationshintergrund über den Verein und seine Angebote eingehend zu informieren, um bei diesen Vertrauen in die Arbeit des Vereins aufzubauen:

„Die Kinder aus den Migrationsfamilien, die Eltern haben noch keinen Sportbezug in dem Sinne, und wenn wir dann an die Schulen gehen und die Eltern bekommen das auch mit, dann denken die sich vielleicht, dass ihr Kind irgendwo im Sportverein auch eintreten kann. Vertrauen muss man sich aufbauen. Die Eltern kommen erstmal mit ihrem Kind auf uns zu in den meisten Fällen, fragen erstmal, wenn der Trainer da ist: ‚Wie läuft das hier ab? Wann sind die Trainingszeiten?‘ usw. Dann sagen wir ihnen, die Kinder bekommen so einen Schnupperpass, dass heißt, sie können unverbindlich achtmal trainieren. Und wenn Sie in der Zeit halt immer mehr Spaß an der Sportart gefunden haben, können sich die Eltern dann entscheiden, das Kind anzumelden“ (Zweiter Vorsitzender mMhg, N.O.).

„Die Erfahrung, die wir machen, ist, dass sich sogar die Eltern von den Migrantenkindern ein kleines bisschen intensiver darum kümmern. ‚Wo sind denn meine Kinder untergebracht?‘ Es gibt eine Werbeaktion, die nennt sich Minimeisterschaften. Bis zwölf Jahre kommen die Kinder dahin, die nicht im Verein sind bisher. Die spielen dann ein Tischtennisturnier, und da laufen gerade bei den Migrantenkindern ganz oft die Eltern mit auf. Und die schnappen wir uns natürlich am Anfang, um ein kleines bisschen auch den Verein vorzustellen und die dann auch zu motivieren, zu ihren Kindern zu sagen: ‚Das ist eine gute Sache. Da kann ich euch ohne Probleme hinschicken.‘ Und dann kommen die auch“ (Geschäftsführer).

Dadurch, dass es dem Verein gelungen ist, zahlreiche Mitglieder mit Migrationshintergrund zu gewinnen, werden automatisch weitere nachgezogen. Dies liegt unter anderem daran, dass nach außen sichtbar wird, dass die Gruppen gemischt sind, wodurch Vertrauen erzeugt wird, dass man im Verein Anschluss finden kann:

„Wenn die Kinder bei uns in die Halle reinkommen, dann muss man nicht mehr viel sagen. Man sieht, dass der Anteil halt größer ist und dass die in eine vertraute Gruppe mit reinkommen. Wenn da zum Beispiel türkische Kinder da sind, dann kommt ein neues Kind mit türkischen Wurzeln, dann sehen die halt auch schon in dem Sinne dann erst, dass bei uns der Anteil halt größer ist“ (Zweiter Vorsitzender mMhg, N.O.).

Auch sorgt die Mund-zu-Mund-Propaganda innerhalb der unterschiedlichen Herkunftsgruppen dafür, dass diejenigen, die da sind, weitere mitbringen, vor allem dann, wenn über positive Erfahrungen und die Offenheit und Unterstützungsbereitschaft des Vereins berichtet wird:

„Ich spreche immer despektierlich von unserer Tamilenmafia. Wir hatten mal eine Zeit lang wirklich ganz, ganz viele Kinder aus Sri Lanka. Da hatten wir, glaube ich, schon 80 Prozent unserer Jugendabteilung. So um die 20 Kinder kamen aus Sri Lanka und Umgebung. Das hat sich wohl rumgesprochen bei denen, dass es bei uns relativ problemlos möglich ist. Inzwischen kommen relativ viele aus dem vorderasiatischen Teil. Also Iraker haben wir mehrere, Äthiopien, Iran und natürlich ganz viele türkischstämmige Jungen vor allen Dingen“ (Geschäftsführer).

„Die Kinder, die bei uns dann halt auch da sind, die machen auch Werbung für uns, nehme ich mal an. Diejenigen, denen es gefallen hat, sagen es bestimmt auch ihren Familien weiter, ihren Cousins und so. Und somit kommt man auch aus dieser Schiene heraus zu weiteren Mitgliedern. Also das sind so Synergieeffekte“ (Zweiter Vorsitzender mMhg, N.O.).

„Ich glaube, was uns ein bisschen auszeichnet, wir kümmern uns um die Leute. Das ist dann eine Sache der Mundpropaganda. Es spricht sich dann rum, dass gesagt wird: ‚Da ist ein schönes Angebot. Das ist problemlos von Seiten des Vereins. Die Kinder werden da gut integriert, die fühlen sich da wohl, die fühlen sich gut aufgehoben, und von daher kann ich die Kinder auch gerne da hinschicken‘“ (Geschäftsführer).

Eine zentrale Funktion kommt in diesem Zusammenhang auch den zahlreichen Funktionsrolleninhabern und Trainern mit Migrationshintergrund zu, die als Promotoren die Rekrutierung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund fördern, nicht zuletzt deshalb, weil sie gegebenenfalls auch helfen können, Sprachbarrieren zu überwinden:

„Das ist bei uns zum Beispiel der C.C., der erste Vorsitzende. Der ist auch A-Lizenz-Trainer. Der geht auch in die Schulen. Der C.C. ist aus der Türkei. Das ist natürlich auch für die Migrantenfamilien ein Zeichen, zu sehen, dass da halt auch Nicht-Deutsche halt so eine Vertrauensperson, eine Respektperson darstellen; dass man halt sieht: ‚Da sind meine Kinder auch gut aufgehoben‘ bzw. ‚Es wird etwas getan für das Interkulturelle‘. Er spricht beides, türkisch und deutsch. Das ist natürlich ein Vorteil, wenn die Kinder sich dann auf Türkisch unterhalten und er das dann unterbinden kann bzw. das versteht. Mit den Eltern spricht C.C. auch schon mehr Türkisch dann, wenn sie nicht Deutsch sprechen können“ (Zweiter Vorsitzender mMhg, N.O.).

„Ich habe den Vorteil, dass ich selber relativ viele Tamilen einfach durch Bekanntschaft so reingeholt habe oder so oder die einfach kamen. Und unser Vorsitzender ist ja türkischer Herkunft, deshalb ist so alles verteilt, deshalb kommen die Leute so. Also eine Zeit lang waren wir, glaube ich, der größte Verein mit tamilischem Hintergrund. Ich hatte z.B. den Vorteil, manche Eltern konnten halt kein Deutsch, und dann war es halt gut, dass man so einen Ansprechpartner hatte, wo man auch in seiner Landessprache reden kann“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, A.T.).

Die Interviewpartner betonen, dass innerhalb des Vereins keine Grenzen gezogen werden, die im Hinblick auf Personen mit Migrationshintergrund exkludierend wirken, was sie darauf zurückführen, dass der Migrationshintergrund im Verein keine Rolle spielt:

„Der Migrationshintergrund spielt bei uns im Verein keine Rolle. Also eine Separierung nehme ich bei uns im Verein nicht wahr, dass man vielleicht nur auf Migranten eingeht oder nur auf deutsche Kinder. Es spielt keine Rolle, woher man kommt, auch im Erwachsenenalter nicht“ (Zweiter Vorsitzender mMhg, N.O.).

„Dieser Verein ist ehrlich gesagt so, dass jeder herzlich willkommen ist. Es ist egal, wo man herkommt. Es ist egal, von welcher Schicht man kommt. Das spielt absolut keine Rolle. Ich habe bis jetzt jedenfalls nicht das Gefühl gehabt“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.E.).

„Sobald wir die Halle betreten, ist jeder gleich. Also da gibt es keinen Bio-Deutschen, da gibt es auch keinen aus irgendeinem Land. Jeder hat Spaß, jeder versteht sich mit jedem. Also klar, es gibt immer jemanden, den man nicht mag oder so. Ich glaube, das ist überall so. Aber da wird jetzt wirklich nicht getrennt. Ich gehe in den Verein rein und werde behandelt wie jeder andere und nicht: ‚Oh, der kommt aus einem anderen Land. Oh, der ist dunkelhäutig.‘ Einfach ganz normal wie jeder andere“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, A.T.).

Das Handeln im Verein wird vielmehr durch „kulturübergreifende“ Regeln reguliert, die sich an allgemeinen Normen und Werten orientieren, die der Verein aktiv vermittelt:

„Integrieren heißt, die Strukturen, die da sind, zu akzeptieren, dass man halt sagt: Um 17.30 Uhr fängt das Training an. Dann ist man pünktlich zum Beispiel. Man bringt eigene Sportsachen mit. Den Tischtennisschläger immer dabei zu haben, den eigenen. In der Hinsicht ist man halt, wie soll man sagen, man integriert sich damit, dass man halt mitmacht beim Training. Die Sachen, die man hört, auch durchführt. Dass man anderen Vereinsmitgliedern auch mithilft im Training. Zum Beispiel wenn jemand sagt: ‚Spiel den Ball lieber so, lieber so rum.‘ Also bezogen auf die Sportart selbst“ (Zweiter Vorsitzender mMhg, N.O.).

„Das sind Standardwerte, die jeder normale Deutsche, die jeder normale Erwachsene, jedes normale Kind oder so führen sollte. Also, ich führe es bei mir in der Familie. Meine Eltern sind türkisch und wenn meine Mama sagt, ‚Um drei Uhr gibt es Mittagessen‘, dann sind wir um drei Uhr da. Punkt. Und nicht um halb vier. Und das hat nichts mit religiösen Werten zu tun und auch nichts mit Deutsch-Sein. Das hat etwas mit Höflichkeit zu tun“ (Vorsitzender mMhg, C.C.).

Dort, wo kulturelle Differenzen manifest werden, wird lediglich im Hinblick auf die Festlegung, dass in allen Gruppen Deutsch gesprochen wird, ein „boundary crossing“ gefordert, während beispielsweise die Befolgung unterschiedlicher religiöser Regeln im Sinne eines „boundary blurring“ problemlos möglich ist:

„Es wird halt nur Deutsch miteinander gesprochen. Das wird auch den Kindern konsequent halt beigebracht. Ja, wenn ein Kind vielleicht gar nicht Deutsch sprechen kann, dann muss man dann halt auf die Sprache zurückgreifen. Wenn halt dann ein türkischer Trainer da ist, dass der das ein bisschen näherbringt. Aber im Laufe der Zeit muss man sich dann halt auch in dem Sinne anpassen“ (Zweiter Vorsitzender mMhg, N.O.).

„Wenn zum Beispiel Ramadan ist, lassen wir das offen, ob die Kinder halt trinken oder nicht trinken. Aber wir raten dazu, was halt im Sport förderlich ist für die Gesundheit, dass man auch in der Hinsicht die religiöse Seite mal außen vorlässt bezogen auf den Ramadan. Wenn Mädchen mit Kopftuch spielen möchten, dann spielen die mit Kopftuch. Das ist ja nicht hinderlich für die Sportart. Das wird akzeptiert. Die Möglichkeit besteht zu duschen. Die Kinder und Jugendlichen, was ich beobachte, die duschen so gut wie nie bei uns in der Halle. Das heißt, das wird halt mit nach Hause genommen, das Duschen. Im Erwachsenenalter ist das dann unterschiedlich: Die eine Hälfte duscht, die andere nicht. Ich hatte mal bei mir in der Mannschaft einen türkischen Mitspieler. Der hat nie geduscht bei uns aufgrund der Religionszugehörigkeit. Das war aber noch nie ein Thema. Also, man sagt jetzt nicht: ‚Du miefst nach dem Spiel. Geh mal jetzt hier duschen, bevor du nach Hause fährst.‘ Das wird jedem selbst überlassen“ (Zweiter Vorsitzender mMhg, N.O.).

„Ich bin keiner Religion angehörig. Und bei uns im Verein ist Religion, Glaube kein Thema. Gar nicht. Wir achten schon darauf, dass es nicht nur Schweinefleisch gibt. Ich meine, wenn er Muslim ist, und wir sind ein katholischer Verein, kann er ruhig die Religion behalten. Wenn ein Mädchen zu uns mit Kopftuch kommt, sagen wir jetzt nicht: ‚Du musst das ausziehen.‘ Wir sagen dann: ‚Wenn es dich nicht stört beim Spielen.‘ Ich meine, als Trainer stört das ja keinen. Ich wüsste auch nicht, warum es einen stören sollte. Wenn es das Mädchen halt nicht stört beim Spielen und es sich wohlfühlt, darf es das anbehalten, wenn es nicht zu warm wird. Und das mit dem Duschen: Wir haben generell keine Mädchen oder Damen, die duschen. Es ist aber auch so bei den Europäern und Deutschen nach dem Spiel, die duschen auch nicht, sondern erst zuhause“ (Jugendwart mMhg, L.D.).

Über Rekrutierungsschwierigkeiten und Prozesse der Exklusion berichten die Interviewpartner lediglich im Hinblick auf die Gruppe der Mädchen mit Migrationshintergrund:

„Also im Mädchenbereich ist der Anteil an Migranten nach unten gegangen, und im Jungenbereich geht der ständig nach oben“ (Geschäftsführer).

„Seitdem ich im Verein bin hatten wir generell ziemlich wenige Mädchen. Und in der letzten Saison ist das noch mehr zurückgegangen. Wir haben gar keine Mädchen mehr, und wir

veranstalten auch Mini-Meisterschaften, so jede mögliche Veranstaltung, die neue Kinder anlocken soll. Und davon kommen auch keine Mädchen. Es kommen immer nur Jungs. Wir sprechen ziemlich viele Schulen an. Dann kommen mal ein paar Mädchen vorbei, aber die bleiben nicht. Die melden sich auch nicht an“ (Jugendwart mMhg, L.D.).

„Also dadurch, dass wir einen relativ geringen Mädchenanteil haben, kann man sagen, dass der Ausländeranteil bei Jungen erheblich höher ist als bei Mädchen. Wobei bei den Mädchen haben wir wirklich das Problem, an die inzwischen sehr oft türkischstämmigen oder aus dem vorderen Orient stammenden Mädchen heranzukommen. Wir hatten früher sehr viele Mädchen, auch sehr leistungsorientierte Mädchen, die kamen aus Osteuropa, also Polen und dann Russland-deutsche. Aber dadurch, dass wir jetzt erheblich mehr im Grunde aus fast allen Staaten der Welt Kinder hier in [der Stadt] haben, im Zentrum, den Schulen rundherum, hat das erheblich nachgelassen“ (Geschäftsführer).

Die Unterrepräsentanz von Mädchen mit Migrationshintergrund wird einerseits darauf zurückgeführt, dass manche Familien Mädchen den Zugang zum Verein vor dem Hintergrund traditioneller Geschlechterrollenvorstellungen verwehren:

„Sport ist ja gerade in den muslimischen Ländern nicht unbedingt eine Frauenangelegenheit. Das heißt, da werden die Mädchen halt eher dazu erzogen, Haushalt und Familie und das Übliche. Also, wir haben eine relativ große türkischstämmige Community hier. Die sind zum Glück inzwischen fast assimiliert, kann man sagen. Aber da machen wir die Erfahrung, wenn von vornherein darauf hingewiesen wird, Sport gehört eigentlich zur Entwicklung und zum Alltag und zur Freizeit mit dazu, dann kommen die Kinder auch. Aber wenn von vornherein die Struktur in den Familien so ist, dass sie sagen: ‚Nein, Sport ist jetzt nicht das, was unsere Mädchen interessieren muss‘, dann kommen die auch nicht. Das heißt, dann muss man wirklich eher die Eltern nochmal ansprechen und sagen: ‚Pass mal auf. Das ist eine schöne Sache. Da passiert nichts. Ihr habt es mit vernünftigen Leuten zu tun‘“ (Geschäftsführer).

Andererseits wird vermutet, dass die Mädchen mit Migrationshintergrund weniger Interesse an wettkampforientierten Sportangeboten haben:

„Ich glaube, dass wir in den Tischtennisvereinen vor allen Dingen ein nicht attraktives Angebot für Mädchen haben. Wir sind eine Einzelsportart. Wir sind zwar ein Rückschlagspiel, was bei den Mädchen nicht ganz so unbeliebt ist, aber Mädchen, denen sagt man ja normalerweise zu, die sind eher kommunikativ, die wollen eher mit anderen Mädchen interagieren, kommunizieren im Verein, die haben eher musisch-tänzerische, kompositorische Bewegungsabsichten. Wenn die Mädchen dann wirklich mal im Verein sind, treten sie in Führungszeichen relativ schnell wieder aus, weil wir ein sehr eindimensionales Angebot machen. Also, die Tischtennisvereine sind zu 99 Prozent auf den Wettkampfbereich orientiert, aber Mädchen, die Erfahrung haben wir gemacht, die kommen gerne in den Verein, um zu trainieren, um zu interagieren mit anderen, aber sobald es in den Wettspielbetrieb reingeht, da machen die dicht. Ich habe ein Mädchen gehabt, die ist westdeutsche Ranglistensiegerin geworden, also schon richtig gut. Die hat mir mal erzählt, die hat überhaupt keine Lust, Wettspiele zu machen, würde gerne zum Training kommen, aber Wettspiele würden sie gar nicht interessieren. Sie würde es nur machen, weil ihr Vater dahintersteht“ (Geschäftsführer).

Betrachtet man die Mechanismen der Inklusion und Exklusion in den Tischtennismannschaften von Verein 3 zusammenfassend, dann lässt sich festhalten, dass es dem Verein gelingt, in großer Zahl Personen mit Migrationshintergrund zu rekrutieren, ohne dass dies in strategischer Absicht geschieht. Vielmehr ist der Verein im Rahmen von Schulkooperationen und Auftritten bei städtischen Veranstaltungen sehr aktiv in der Gewinnung von Kindern und Jugendlichen allgemein und rekrutiert dabei auch viele Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Dies liegt vor allem daran, dass die Sportanlagen des Vereins in einem Stadtteil mit hohem Migrantanteil liegen, dass über Sozialbeiträge und Schnupperangebote niedrigschwellige und (zunächst) unverbindliche Teilnahmemöglich-

keiten geschaffen werden und dass Vereinsverantwortliche in spezifischer Weise auf Familien mit Migrationshintergrund zugehen, das „Konstrukt Sportverein“ erklären und so das nötige Vertrauen schaffen, das ein Engagement der Kinder im Verein erst ermöglicht. Dabei kommt dem Verein zugute, dass er über zahlreiche Funktionsrolleninhaber und Trainer mit Migrationshintergrund verfügt, die insbesondere in ihren jeweiligen Herkunftsgruppen einige Anerkennung genießen und hier auch weitere Mitglieder rekrutieren. Zudem wird die Offenheit des Vereins gegenüber Personen mit Migrationshintergrund aber natürlich auch durch eine entsprechende „Mund-zu-Mund-Propaganda“ der Mitglieder verstärkt.

Im Verein selbst werden keine Grenzen entlang des Merkmals „Migrationshintergrund“ gezogen, vielmehr werden „kulturelle“ Unterschiede im Sinne eines „boundary blurring“ zugelassen und akzeptiert. Lediglich im Hinblick auf die Gruppe der Mädchen mit Migrationshintergrund werden im Verein Exklusionsprozesse beschrieben, die auf traditionelle Geschlechterrollenvorstellungen sowie ein fehlendes Interesse am Wettkampfsport der Mädchen, in Bezug auf Letzteres aber auch auf die eindimensionale Angebotsstruktur der Tischtennisvereine, zurückgeführt werden.

3.3 Ringen in Verein 1

Inklusions- und Exklusionsprozesse in den Ringergruppen und -mannschaften von Verein 1 werden im Folgenden auf der Basis von Interviews mit dem Ehrenvorsitzenden, dem Vorsitzenden, einem Trainer mit Migrationshintergrund, einem aktiven Ringer mit Migrationshintergrund sowie zwei ehemals aktiven Ringern mit Migrationshintergrund rekonstruiert. Verein 1 ist ein Einspartenverein mit ca. 200 Mitgliedern und verfügt über eine Wettkampfmannschaft im Männer- und Jugendbereich sowie über eine Veteranengruppe, die sich wöchentlich zum Fußballspielen und zum anschließenden „Stammtisch“ treffen. Frauengruppen gibt es im Verein nicht. Der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund beträgt nach Angaben des Ehrenvorsitzenden 30 bis 40 Prozent. Der Vorsitzende und der Jugendtrainer schätzen den Anteil bei den Jugendlichen sogar auf 75 bzw. 60 Prozent. Bei den Mitgliedern mit Migrationshintergrund handelt es sich überwiegend um solche mit einem Spätaussiedlerhintergrund, teils aber auch um Einwanderer aus der Türkei, Italien, Polen und Griechenland.

Aus einer biographischen Perspektive lässt sich in einem ersten Schritt nachzeichnen, wie die Inklusion der vier Interviewpartner mit Migrationshintergrund in den Verein erfolgte.

S.L. ist 27 Jahre alt, in Russland geboren und im Alter von neun Jahren als Spätaussiedler mit seinen Eltern nach Deutschland eingewandert. Er besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit, ist mit einer Spätaussiedlerin verheiratet und arbeitet nach dem Erwerb der Fachhochschulreife und einer entsprechenden Ausbildung als Justizvollzugsbeamter. Im Verein 1 ist S.L. Mitglied der Männermannschaft, die in der Oberliga ringt. Mit dem Ringen habe er

schon in Russland begonnen, wo die Sportart große Anerkennung genieße. Auch sein Vater habe in Russland gerungen. Als er nach Deutschland kam, sei er über Bekannte auf den Verein aufmerksam geworden, dessen „Multi-Kultur“ ihm gefallen habe. So habe er mit 15 Jahren wieder mit dem Ringen begonnen. Entscheidend für sein Engagement im Verein sei dann jedoch der damalige Trainer B.C. gewesen, der in der Gruppe eine Atmosphäre geschaffen habe, die ihn an den Verein gebunden habe.

N.L. ist 39 Jahre alt, in Kasachstan geboren und im Alter von 17 Jahren als Spätaussiedler mit seinen Eltern nach Deutschland eingewandert. Er besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit, ist mit einer Spätaussiedlerin verheiratet, hat zwei Kinder im Alter von 12 bzw. 13 Jahren und ist Papiertechnologe von Beruf. In Kasachstan hat er im Alter von acht Jahren mit dem Ringen angefangen, weil er sich am Vorbild seines älteren Bruders orientiert habe, der ebenfalls im Ringen aktiv gewesen sei. Als er nach Deutschland gekommen ist, sei „die erste Phase für ihn sehr schwierig [gewesen], gerade was die Sprachbarriere angeht“. Zum Ringen und in den Verein 1 ist er dann durch den Trainer B.C. gekommen, der ihn und seinen Bruder aus der Nachbarstadt, in der sie anfangs gewohnt hätten, abgeholt und mit dem Auto zum Training gefahren habe. Er sei für ihn wie ein Vater gewesen, habe ihm angesichts der Sprachbarriere geholfen und in die Mannschaft und die „familiäre Gesellschaft“ des Vereins integriert. Durch seinen Trainer ist N.L. dann später auch selbst Trainer geworden, nachdem jener ihn in ein Kooperationsprojekt mit einer Schule eingebunden habe, das auf die Integration von Kindern mit Migrationshintergrund ausgerichtet gewesen sei. Zwar habe er durch die Gründung einer eigenen Familie einige Jahre ausgesetzt, ist aber, bedingt durch seinen Sohn, der auch in Verein 1 ringe, wieder als Jugendtrainer eingestiegen und trainiere aktuell die Schülermannschaft.

K.V. ist 62 Jahre alt, sein Sohn **F.V.** 32 Jahre. Beide sind in Kasachstan geboren und vor 25 Jahren als Spätaussiedler nach Deutschland eingewandert. Beide sind von Beruf Physiotherapeuten. K.V. hat in Kasachstan leistungssportlich gerungen, als Trainer gearbeitet und zeitweise sogar die Nationalmannschaft Kasachstans betreut. Als er nach Deutschland gekommen ist, habe er nach Sportvereinen gesucht, um Kontakte zu schließen. Bereits nach zwei Monaten habe er in einem leistungssportorientierten Verein als Trainer gearbeitet und Kindergruppen trainiert. Über den Kontakt zu B.C. ist er dann in den Verein 1 gekommen und hat auch dort als Jugendtrainer gearbeitet. Sein Sohn F.V. habe im Verein 1 mit dem Ringen begonnen und dort in Wettkampfmanschaften gerungen, bevor er vor fünf Jahren berufsbedingt in eine andere Stadt gezogen sei. Er selbst sei noch weiterhin im Verein aktiv, allerdings nicht mehr im Ringen, sondern in der „Veteranengruppe“, die sich einmal in der Woche zum Fußball und zum anschließenden „Stammtisch“ treffe.

Reflektiert man diese biographischen Ausführungen, dann zeigt sich, dass alle Interviewpartner bereits in den ehemaligen Sowjetrepubliken, aus denen sie eingewandert sind, gerungen haben bzw. durch Familienmitglieder Kontakt zum Ringen hatten. Nach der Ankunft in Deutschland haben sie gezielt nach Vereinen gesucht, in denen man aktiv ringen

bzw. als Trainer arbeiten kann, wobei alle Befragten herausstellen, dass der ebenfalls als Spätaussiedler eingewanderte Trainer B.C. entscheidend dafür gewesen sei, dass sie schließlich in den Verein 1 gekommen seien. Dieser habe zudem auch Ringer mit Migrationshintergrund gezielt als Trainer eingebunden, um weitere Mitglieder mit Migrationshintergrund anzusprechen und für den Verein zu gewinnen. B.C. erweist sich damit als der zentrale Promotor im Verein, der insbesondere dafür gesorgt hat, dass viele Mitglieder mit Spätaussiedlerhintergrund dort ringen.

Diese zentrale Bedeutung von B.C. für die Inklusion von Mitgliedern mit Migrationshintergrund wird in den Interviews immer wieder herausgestellt. So schildern der Ehrenvorsitzende und Geschäftsführer, der Vorsitzende und der Trainer, wie B.C., der Ende der 1990er Jahre als Aussiedler nach Deutschland eingewandert sei, den Verein seit den 2000er Jahren (wieder-) aufgebaut habe, und betonen dabei, dass es den Verein ohne sein Engagement und die damit einhergehende Inklusion von Mitgliedern mit Migrationshintergrund nicht mehr geben würde:

„Seit 2000 ist es bei uns steil nach oben gegangen mit den Migranten. Das hat damit zu tun, dass wir irgendwann einen russischen Trainer hier an Bord hatten. Das war ein deutsch-russischer Aussiedler, der war ein hervorragender Sportpädagoge. Der hat uns dann sehr viele von seinen Landsleuten hierhergebracht, und auf einmal hieß es hier im Ringerkreis nur noch: ‚Die Russen kommen‘. Wir waren damals in der Zeit, sportlich und verwaltungsmäßig, eigentlich als Verein ziemlich am Ende. Es gab wenige Perspektiven, die Jugendlichen machen andere Sportarten. Und dann kam dieser B.C. und hat uns dann aus diesem sportlichen Dornröschenschlaf geweckt. Der hat natürlich auch den Zugang zu den Aussiedlerjugendlichen gehabt, und dann waren da auf einmal wieder sportliche Erfolge da“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

„Dass wir so viele Mitglieder mit Migrationshintergrund haben, liegt daran, dass der B.C. hier die Arbeit geleistet hat und das Ganze hier wieder aufgeweckt hat“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

Die Promotorenwirkung von B.C. beruht zum einen – wie die biographischen Interviewaussagen zeigen – auf der Art und Weise, wie er auf die Jugendlichen zugegangen und mit ihnen umgegangen ist („von zuhause abgeholt“, „Vaterfigur“, „als Mensch weitergebracht“), zum anderen aber auch auf seiner fachlichen Kompetenz und Bekanntheit als Trainer, wodurch er Ringer angezogen und den Verein sportlich nach vorne gebracht hat:

„Kommen wir wieder auf den B.C. zurück. Der war ja in Russland ein relativ bekannter Trainer. Da gibt es ja sogar ein Ringerturnier. Bei denen ist Ringen so groß, und bei denen gibt es extra ein Turnier dort, was sie nach dem benannt haben. Der hatte halt einen gewissen Namen und ein Standing. Ja, der Geist lebt immer noch von ihm hier. Es hat sich über Jahre was aufgebaut von ihm. Und gerade die Migrantengruppe oder die Russlanddeutschen, die kennen das noch. Und ja, deswegen kommen die hierher“ (Vorsitzender).

„Der B.C. hat immer wieder Gruppen aufgebaut. Der hat das als Beruf erlernt. Und man merkt halt einen Unterschied, ob es jemand hobbymäßig macht oder wirklich professionell. Und ich wusste bis zum Schluss nicht, wie professionell er nämlich war, denn eines Tages sind wir mal in seine Heimat, wurden wir eingeladen auf ein Turnier [lacht]. Und als wir dort so empfangen wurden, damit habe ich gar nicht gerechnet gehabt. Und dann die Medien von seinem Namen hin und her geschwärmt haben, weil er dort das Ringen, die Ringersportart an sich dort aufgebaut gehabt hatte“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

„Der B.C. war ein Magnet tatsächlich. Der war ein Meister seiner Klasse, und tatsächlich konnte er das auch gut rüberbringen an seine Schüler. Und das hat natürlich viele, gerade die, die

Integration betrieben haben, also hierhergezogen, weil er sprachlich und fachlich einfach gut war“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, F.V.).

Eine weitere bedeutsame Promotorenfunktion wird in den Interviews dem damaligen Vorsitzenden und heutigen Ehrenvorsitzenden zugeschrieben, den eine Freundschaft mit B.C. verbunden und sich mit ihm gemeinsam um die Rekrutierung der Kinder und Jugendlichen und deren Inklusion in den Verein gekümmert habe:

„Ich habe früher nicht so viel darüber nachgedacht, warum hier so viele mit Migrationshintergrund sind, aber ich denke, dass das wirklich an so bestimmten Personen liegt. Zum Beispiel [am Ehrenvorsitzenden]. Er macht das sehr gut, diese Anerkennung und diese Integration der Leute. So sind wir alle angekommen. Alle Aussiedler. Und die Idee, in Schulen zu gehen, kam wahrscheinlich auch von B.C.. Und [vom Ehrenvorsitzenden], dass sie auch gesagt haben: ‚Wie ist das dann für die Zukunft, wie wäre das dann?‘ Die Personen entscheiden auch viel“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, K.V.).

„B.C. hat die Basis gelegt. Das muss man sagen. Natürlich mit Hilfe [vom Ehrenvorsitzenden], gar kein Thema. Das war ein Zusammenspiel von den ganzen Leuten damals, die das überhaupt ermöglicht haben“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

Der Ehrenvorsitzende selbst schildert, dass er sich nicht nur um „die ganzen Russenbuben“ bemüht, sondern auch persönliche Kontakte zu „türkischen Freunden“ habe, die er nutze, um türkischstämmige Kinder für den Verein zu gewinnen. Dieses Bemühen impliziert auch außersportliche Aspekte wie die Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen. Dadurch hat sich der Verein „einen Ruf geschaffen“, der die Inklusion von Mitgliedern mit Migrationshintergrund fördert:

„Und die ganzen Russenbuben habe ich, soweit sie nicht studiert haben, wenn es um Lehrstellen ging oder um Jobs ging, habe ich die alle da reingeschleust. Den N.L., der ist irgendwo in Kasachstan geboren. Das war ein so ein Bübchen, als der hergekommen ist. Den habe ich dann da in der Firma eingeschleust, der hat dann da eine Lehre gemacht als Papiertechnologe und ist jetzt Meister. Wir haben auch sehr viele [hier in einem Großunternehmen] durch andere Vereinskollegen. Natürlich hat man sich in den Kreisen auch einen Ruf geschaffen. Ich kann eigentlich schon sagen, da kommen die Russlanddeutschen bis zur dritten Generation hierher“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

„Man muss auf sie zugehen, sich vorstellen und mit denen sprechen. Bei den Türken, da habe ich persönlich sehr viele Freunde. Da mache ich es dann immer über meinen persönlichen Kontakt“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

Dass eine solche Unterstützung auch „außerhalb der Matte“ die Inklusion von Mitgliedern mit Migrationshintergrund fördere, betont auch F.V.:

„Dass wir so viele Mitglieder mit Migrationshintergrund haben, liegt, denke ich, mal auf jeden Fall einerseits die Offenheit, auch des Vereins gegenüber seinen Ringern und aber auch Aktiven im Sinne von Unterstützern, nicht nur auf der Matte, sondern außerhalb. Und dann auch teilweise dieser Austausch, dass man sich dann auch nicht nur auf der Matte im Verein hilft, sondern im privaten Status, Umzüge etc., das haben wir dann auch oft gemeinsam gemacht“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, F.V.).

Dadurch, dass es im Verein so viele Mitglieder mit Migrationshintergrund gibt, läuft die Rekrutierung neuer Mitglieder mit Migrationshintergrund vor allem über „Kontakte“ und „Mund-zu-Mund-Propaganda“ der vorhandenen Mitglieder sowie über „traditionelle Ringfamilien“, die zum Teil schon in der dritten Generation im Verein sind. Gezielte Maßnahmen wie Flyer, Werbung auf der Homepage und Auftritte bei Veranstaltungen werden

zwar flankierend eingesetzt, der größte Einfluss wird jedoch der Ansprache über Kontakte der Trainer und Mitglieder zugeschrieben:

„Die meisten Kinder kommen über die Familie, traditionelle Ringerfamilien. Papa hat gerungen. Also, erst einmal Familie und dann Freunde. Und dann greifen wir auch schon ein bisschen offensiv das Thema auf. Mal selbst Mundpropaganda, mal veröffentlichen wir etwas auf unserer Homepage. Die größten Erfolge erzielen wir immer, wenn im Sommer die anderen Sportarten hier daneben die Halle benutzen. Ich habe noch eine Rollmatte, das habe ich vor drei, vier Jahren angefangen, und seitdem wissen die Kinder wieder, was Ringen ist. Die kommen und gucken da rein, und dann kommt der ein oder andere. Wir haben momentan 40 Kinder eingetragen. 15 bis 20 sind immer im Trainingsbetrieb. Das ist für so eine Sportart hervorragend“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

„Unser Trainer spricht die Kinder an und logischerweise als Russe speziell die mit russischem Migrationshintergrund. Und wenn er halt irgendwo unterwegs ist, oder sagt auch mal, wenn er seinen Sohn abholt von der Schule und sieht da einen rumspringen: ‚Hey, hast du nicht mal Lust, zum Ringen zu gehen?‘, wenn er das halt sieht“ (Vorsitzender).

„Die meisten Kinder kommen über Kontakte. Kontakte. Also wirklich so: ‚Mein Sohn ringt doch da, bring doch deinen auch mal hin, das ist ganz gut bei denen‘“ (Vorsitzender).

Auch Bilder aus dem Vereinsgeschehen, die in der Presse und im Internet veröffentlicht werden oder in der Sporthalle aushängen, demonstrieren eine Offenheit gegenüber Personen mit Migrationshintergrund, da die Bilder zeigen, dass der Verein „bunt gemischt“ ist:

„Wenn man sich die Fotos anguckt, klar, gerade von der Schülergruppe, man sieht es ja anhand von den Gesichtern. Ich denke, das macht viel aus. Oder wenn jetzt die Wettkampffotos drin sind, man sieht auch ein bisschen dieses bunt gemischte Publikum, also Russlanddeutsche, Deutsche, Russen, Polen, Türken, also da ist ja alles bei uns querbeet, Italiener. Da sitzen nicht nur die alten Deutschen. Wir werben das ja auch, wenn wir irgendwas machen wie bei den Freizeitfußballern, die mit den Flüchtlingen, die da waren und mitgespielt haben. Wir machen das öffentlich auf Facebook und Instagram, wo wir sagen: ‚Hier, wir machen das‘. Gerade die ganzen Wettkampffotos, damit man halt auch sieht, dass hier ein bunt gemischtes Publikum ist und Sportler“ (Vorsitzender).

„Wenn man sich auch hier die Bilder mal anguckt, die im Gang hängen, die letzten Mannschaften waren immer bunt gemischt zwischen deutsch, polnisch, türkisch, italienisch, war alles mit dabei, russisch. Und auch in letzter Zeit kriege ich auch häufiger trotzdem noch mit, dass auch immer mal wieder welche aus dem Iran, aus dieser Flüchtlingswelle sage ich mal, hier zum Training kommen, aus dem Irak teilweise. Also, da ist auch eine sehr bunte Mischung, und es sind alle willkommen“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, F.V.).

Dadurch, dass in Verein 1 schon über einen sehr langen Zeitraum Mitglieder mit und ohne Migrationshintergrund gemeinsam Sport treiben, wird dies inzwischen als „normal“ betrachtet. Längst werden im Verein nach Einschätzung der Interviewpartner keine Grenzen mehr entlang des Merkmals „Migrationshintergrund“ gezogen, die gegenüber Personen mit und ohne Migrationshintergrund exkludierend wirken könnten. Die Interviewpartner betonen vielmehr, dass durch dieses langjährige Miteinander eine Offenheit gewachsen sei, die die Inklusion von Mitgliedern unabhängig vom Migrationshintergrund ermögliche:

„Seit ich vier bin, also 34 Jahre bin ich in dem Verein. Und das hat angefangen bei uns, logischerweise mit den Türken, durch die Gastarbeiterfamilien und so, mit denen man im Verein groß geworden ist. Da hast du die Berührungsängste nicht. Für mich ist es normal, wenn da einer mal seinen Gebetsteppich ausgepackt hat. Bei uns ist das gewachsen, ich kenne das nicht anders“ (Vorsitzender).

„Wenn ein Neuer reinkommt, egal was für eine Nationalität oder von wo der kommt, ein Mensch ist ein Mensch. Und der wird so respektiert, wie er ist, oder welche Farbe er hat oder eine andere Sprache er spricht“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

„Der Verein steht dafür, dass man offen ist, allen Menschengruppen gegenüber. Fairness, Toleranz“ (Vorsitzender).

Offenheit zeigt sich auch im Umgang mit „kulturellen“ Unterschieden, die zum Beispiel religiöse Regeln und Gebote betreffen, die im Verein akzeptiert werden und auf die entsprechend Rücksicht genommen wird:

„Wir nehmen da auch Rücksicht auf die Muslime. Wir haben am 20. Dezember Abschlussfeier von dieser Nachwuchsabteilung, da achten wir, weil wir wissen, wir haben viele Muslime, da achten wir auf die Speisen und Getränke, die wir anbieten. Ich spreche erstmal mit denen, frage mal nach, wie es aussieht, aber die fragen auch selbst schon. Und dann machen wir die Speisen so, dass die das auch mit ihrem Glauben vereinbaren können“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

„Nein. Wir haben verschiedene Religionen hier, sehr viele Nationalitäten, oder damit verbunden, klar. Stört ja niemanden, wenn jemand in Unterhose duscht. Zumindest bis jetzt habe ich es nicht mitbekommen, dass es jemanden stört“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

„Die Türken duschen halt mit Unterwäsche. Das ist kein Problem. Die duschen, dann gehen die sich mal irgendwo halt ein bisschen abtrocknen, dann ziehen sie sich da um, und das ist ja kein Thema. Also, bei uns ist das mal nie ein Punkt gewesen, ja. Also, einer duscht sich so, der andere schneidet Haare so, und das ist immer [eine] persönliche Sache für mich. So bin ich aufgewachsen, so sehe ich das. Und so ist das auch hier“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

Diese Akzeptanz kultureller Unterschiede und die Rücksichtnahme hinsichtlich der Befolgung religiöser Regeln und Gebote ermöglicht – theoretisch gesprochen – ein „boundary blurring“ und damit eine „multiple Zugehörigkeit“, was als Bedingung der Möglichkeit der Inklusion von Mitgliedern mit und ohne Migrationshintergrund anzusehen ist.

Reflektiert man die Mechanismen der Inklusion und Exklusion von Personen mit Migrationshintergrund im Verein 1 zusammenfassend, dann gilt es vor allem, die zentrale Bedeutung der beiden Promotoren – ehemaliger Trainer und Ehrenvorsitzender – herauszustellen, denen es bereits vor ca. 20 Jahren gelungen ist, eine größere Zahl von Mitgliedern mit Migrationshintergrund für den Verein zu gewinnen. Diese Mitglieder haben über Jahre hinweg über Kontakte und Mund-zu-Mund-Propaganda weitere Mitglieder mit Migrationshintergrund nach sich gezogen. Durch das langjährige Miteinander von Mitgliedern mit und ohne Migrationshintergrund hat sich im Verein eine Offenheit entwickelt, die nach außen wirkt (z.B. durch Bilder und Mund-zu-Mund-Propaganda) und die nach innen für eine Akzeptanz „kultureller“ Unterschiede sorgt, die im Sinne eines „boundary blurring“ multiple Zugehörigkeit und damit die Inklusion von Mitgliedern mit *und* ohne Migrationshintergrund ermöglicht.

3.4 Boxen in Verein 15

Inklusions- und Exklusionsprozesse in den Boxgruppen von Verein 15 werden im Folgenden auf der Basis von Interviews mit dem Leiter der Boxabteilung, drei Boxern sowie dem Geschäftsführer des Gesamtvereins rekonstruiert. Bis auf den Geschäftsführer haben alle Interviewpartner einen Migrationshintergrund. Der Gesamtverein hat ca. 7.000 Mitglieder, die Boxabteilung ca. 60. In der Boxabteilung, die erst vor drei Jahren gegründet wurde und die den Namen „Boxacademy“ trägt, bemüht man sich um den Aufbau von

Wettkampfstrukturen, die Angebote für behinderte und nicht-behinderte Boxer gleichermaßen umfassen, einige Mitglieder nehmen bereits an Wettkämpfen teil. Der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund wird im Gesamtverein auf ca. 50 Prozent, in der Boxabteilung auf 90 Prozent geschätzt.

Aus einer biographischen Perspektive lässt sich in einem ersten Schritt nachzeichnen, wie die Inklusion der vier Interviewpartner mit Migrationshintergrund in den Verein erfolgte.

B.H. ist 44 Jahre alt und vor 30 Jahren mit seiner Familie als Spätaussiedler aus der ehemaligen Sowjetunion eingewandert. Er hat die deutsche Staatsangehörigkeit, ist selbständiger Physiotherapeut und Osteopath und hat als ehemaliger Leistungssportler in der Wasserball-Bundesliga gespielt. Boxen habe er immer nur als „zweite oder dritte Sportart“ und als „Ausgleich“ betrieben. Durch die Bekanntschaft mit einem aus der Ukraine eingewanderten Boxtrainer sei ihm die Idee gekommen, eine Box-Abteilung im Verein 15 zu gründen, die er 2016 als Gründungsmitglied und „treibende Kraft“ in die Tat umgesetzt habe. Seitdem fungiere er auch als Leiter der Boxabteilung.

E.E. ist 16 Jahre alt und Schüler an einer Realschule. Er ist in Deutschland geboren und hat die deutsche Staatsangehörigkeit, seine Mutter ist in den 1990er Jahren als Spätaussiedlerin aus Russland eingewandert, seinen Vater kenne er nicht. Mit seiner Mutter spreche er zuhause vorwiegend russisch, da diese die deutsche Sprache nicht so gut beherrsche. In die „Boxacademy“ ist er vor drei Jahren durch die Initiative seiner Mutter gekommen, die über die Kirchengemeinde den ukrainischen Boxtrainer kennengelernt und ihren Sohn aufgrund seines Übergewichts gedrängt habe, Sport zu machen. Während er sich anfangs „gezwungen“ gefühlt habe, zum Boxen zu gehen, mache es ihm inzwischen Spaß, „Muskeln zu machen und die Technik herauszufinden“. Vorher habe er „praktisch keinen Sport gemacht“ und sei zum Boxen gekommen, „um Selbstbewusstsein und körperliche Gesundheit zu entwickeln“.

B.B. ist 18 Jahre alt, in der Stadt geboren und besucht aktuell ein Berufskolleg. Seine Eltern sind in den 1990er Jahren aus Pakistan eingewandert. Seine Muttersprache ist pakistanisch, er spricht jedoch auch fließend Deutsch und besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit. B.B. hat zunächst im Verein 15 Fußball gespielt, obwohl er sich schon immer für Kampfsport interessiert habe und lieber Boxen wollte. Seine Eltern hätten sich jedoch zunächst „dagegengestellt“, weil „Boxen ein Sport sei, wo man oft aufs Maul bekommt“. Sein Cousin, der auch boxe, und seine ältere Schwester hätten die Eltern schließlich überredet, dass er Boxen darf. Daraufhin habe er im Internet gezielt nach Boxangeboten gesucht und sei auf die „Boxacademy“ gestoßen, wo er ein Probetraining vereinbart habe und anschließend Mitglied geworden sei. Dass er dort regelmäßig und motiviert trainiere, führt er vor allem auf die Fachkompetenz des ukrainischen Trainers zurück.

I.Z. ist 16 Jahre alt, in Deutschland geboren und hat die deutsche Staatsangehörigkeit („Ich bin vom Papier her deutsch, wenn man mich fragt, sage ich, ich bin Türke“). Seine Eltern

sind als Kinder mit ihren Familien aus der Türkei nach Deutschland eingewandert. Er spricht fließend Deutsch und Türkisch. Seine Familie lebt seit zwei Jahren in der Stadt, da seine Mutter hier eine Stelle als Gymnasiallehrerin erhalten hat. Er selbst besucht auch ein Gymnasium. An seinem alten Wohnort hat er Basketball und Schwimmen im Verein betrieben, Kampfsport habe ihn aber „eigentlich schon immer fasziniert“. Eine Freundin habe seine Schwester mit zum Boxen in die „Boxacademy“ genommen, wodurch auch er in den Verein 15 gekommen sei. In der Familie seines Vaters hätten alle Kampfsport gemacht, „das gehört einfach irgendwie dazu“, auch sein Vater sei jahrelang im Taekwondo aktiv gewesen. Bedeutsam für sein Engagement in der „Boxacademy“ sei zudem der ukrainische Trainer, dem er eine hohe Fachkompetenz zuschreibt, auch wenn er sich anfangs durch dessen „strenge Art“ nicht so wohl gefühlt habe.

Reflektiert man diese biografischen Ausführungen, dann lässt sich festhalten, dass die Inklusion in die Boxabteilung von Verein 15 bei den drei Boxern mit Migrationshintergrund recht unterschiedlich verlaufen ist, wobei in allen drei Fällen dem ukrainischen Trainer eine wichtige Bedeutung zukam, so im Falle von E.E. durch den Kontakt zu dessen Mutter, im Falle von B.B. und I.Z. durch die hohe fachliche Kompetenz, die sie dem Trainer zuschreiben. Während E.E. sein Engagement in der „Boxacademy“ darüber hinaus darauf zurückführt, dass er auf Anraten seiner Mutter etwas für sein Selbstbewusstsein und seine Gesundheit tun wollte, beschreiben B.B. und I.Z., dass sie aus Interesse an der Sportart gezielt nach einem Boxangebot gesucht bzw. durch familiäre Kontakte den Weg in den Verein gefunden hätten.

Blickt man über diese biografischen Ausführungen hinaus auf Strukturmerkmale, die Inklusions- und Exklusionsprozesse in der Boxabteilung von Verein 15 erklären können, dann wird der hohe Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund vor allem darauf zurückgeführt, dass durch die zwei zentralen Promotoren – den Abteilungsleiter und den ukrainischen Trainer – vermehrt Personen mit Migrationshintergrund rekrutiert worden seien, wodurch dann insbesondere durch „Mund-zu-Mund-Propaganda“ weitere Mitglieder mit Migrationshintergrund in die „Boxacademy“ gekommen seien:

„Also, am Anfang habe ich mir über Werbung auch mal Gedanken gemacht, aber es ist tatsächlich eine gewisse Mundpropaganda. Stückweise spielt auch das Vertrauen von Eltern eine Rolle, weil sie mich dann als Trainer sehen, und vielleicht wäre Boxsport für die Familie nicht in Frage gekommen, aber in Kombination, dass ich das betreue, läuft das meistens über Mundpropaganda“ (Abteilungsleiter mMhg, Boxen, B.H.).

„Der Trainer ist Ukrainer, und deshalb kommen sehr viele Russen und Ukrainer. Auch Kasachen sind da drin. Und so kam es zu dem hohen Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund. Also, die verstehen sich, manchmal reden die auch in ihrer Muttersprache“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, B.B.).

„Also, das läuft wie von selbst, dass so viele mit Migrationshintergrund kommen. Also vor allem jetzt, das läuft ja vor allem über solche Beziehungen: ‚Ja der kennt den, der kennt den, der sagt, das ist gut‘, und dann kommt man mal da hin. Und das geht halt eben, wenn das nur Russen sind, dann verbreitet sich das auch mehr über Russen als über Deutsche, weil die eben mit anderen Russen mehr reden. Vor allem unser Trainer, der spricht gebrochen deutsch. Der kann nicht perfekt Deutsch, Russisch ist ihm auf jeden Fall angenehmer. Und dann redet er

auch mehr Russisch. Dann bekommen auch mehr Russen davon mit, und dann kommen auch mehr Russen“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, I.Z.).

Während es in der Abteilung offenbar sehr gut gelingt, Personen mit unterschiedlichem Migrationshintergrund zu inkludieren, gibt es dort allerdings nur sehr wenige Boxer ohne Migrationshintergrund:

„Wir haben nur einen Deutschen ohne Migrationshintergrund von 35 in der Gruppe. Bei uns sind eben Russen, und wir haben auch Türken und Pakistaner, Italiener“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, I.Z.).

„Also rein Deutsche haben wir nicht mal zehn Leute, der Rest hat einen Migrationshintergrund. Das sind Russlanddeutsche, dann türkischstämmige, und dann wird es dann ein bisschen bunter. Wir haben auch ein paar Syrer, wir haben auch einige aus dem europäischen Ausland, also Rumänien, Ungarn, Bulgarien“ (Abteilungsleiter mMhg, Boxen, B.H.).

Fragt man nach den Ursachen für die vermehrte Inklusion von Mitgliedern mit Migrationshintergrund und die weitgehende Exklusion von Mitgliedern ohne Migrationshintergrund, dann wird dies unter anderem darauf zurückgeführt, dass Personen mit Migrationshintergrund in Gruppen mit anderen Personen mit Migrationshintergrund eher Zugehörigkeit erfahren als in Gruppen mit Personen ohne Migrationshintergrund. So schildert I.Z. beispielsweise, dass es „komplett anders“ ist, „man fühlt sich mehr, als würde man reinpassen mit anderen Leuten mit Migrationshintergrund“, und er erläutert dies am Beispiel seines Freundeskreises:

„Jetzt von meinen Freunden aus gesehen, ich kann auf jeden Fall sagen, dass ich wahrscheinlich niemals mit einem deutschen Freund so das gleiche Maß an Bindung erreichen könnte, wie es mit einem mit Migrationshintergrund ist. Also, meine allerbesten Freunde sind halt Ausländer. Als Ausländer so unter sich, versteht man sich besser. Und das ist wie eine gemeinsame Sprache einfach zu sprechen. Z.B. einer meiner besten Freunde ist Albaner. Ich spreche kein Albanisch, er spricht auch nicht wirklich Türkisch, aber das ist trotzdem, das fühlt sich an, als würde man eben trotzdem eine gemeinsame Sprache sprechen. Das sind Wertvorstellungen, die man teilt, und auch Religion“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, I.Z.).

Aufgrund solcher „kulturell“ bedingten Gemeinsamkeiten scheint demnach ein Zugehörigkeitsgefühl zu entstehen, das einerseits Inklusion erleichtern, andererseits aber auch Exklusion bewirken kann. So geht I.Z. davon aus, dass „Deutsche“ (ohne Migrationshintergrund) deshalb nicht in die Boxacademy kämen, „weil es dort fast nur Leute mit Migrationshintergrund gibt und die sich dann ausgeschlossen fühlen“:

„Also Deutsche, wenn die dann kommen würden zu uns, dann würden die auf jeden Fall hier merken, dass sie jetzt Deutsche sind. Und alle anderen eben nicht. Und anders herum wäre das auch so, deshalb, vielleicht ist das schon so, dass sich das so ein bisschen kategorisiert“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, I.Z.).

Im Hinblick auf eine solche „Kategorisierung“ beobachtet I.Z. auch Unterschiede in der Sportartwahl innerhalb seines Freundeskreises, der aus Freunden mit und ohne Migrationshintergrund bestehe: Von denen ohne Migrationshintergrund spiele der Großteil Tennis, diejenigen mit Migrationshintergrund spielten vor allem Fußball und Basketball. Sein Engagement im Boxen werde von allen akzeptiert, er gehe jedoch davon aus, dass er sich gegenüber seinen Freunden mit Migrationshintergrund dafür rechtfertigen müsse, wenn er

eine Sportart wie zum Beispiel Handball betreibe, in der vorwiegend „Deutsche“ (ohne Migrationshintergrund) aktiv seien:

„Wenn ich in meiner Familie oder in der Moschee erzählen würde: ‚Ich spiele jetzt Handball‘, dann wäre das schon seltsam. Handball, das spielen halt Deutsche. Das wird so keiner verstehen“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, I.Z.).

„Also, wenn ich jetzt einfach mal in einen Handballverein gehen würde, da würden so alle meine Ausländerfreunde, die würde schon kommen: ‚Bist du schwul?‘. Ganz sicher. So: ‚Wieso machst du jetzt Sport nur mit Deutschen, was soll das, warum machst du einen Sport, den nur andere Deutsche machen?‘. Und das ist schon was anderes, wenn man jetzt nur unter Deutschen ist als Ausländer. Man hat schon eher so ein Gefühl von Gemeinschaft. Man fühlt sich so, als hätte diese Person jetzt mehr mit einem gemeinsam, als wenn ich jetzt mit einem Deutschen zusammen bin“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, I.Z.).

Ähnliche Prozesse der Grenzziehung entlang des Merkmals Migrationshintergrund schildert auch B.B. Während er im „Alltag“ aufgrund seines Migrationshintergrunds von Personen ohne Migrationshintergrund häufig als „Ausländer“, „Flüchtling“ und „Terrorist“ betrachtet würde, fühle er sich in der Boxgruppe unter den anderen Boxern mit Migrationshintergrund „sehr wohl, sehr stark eingebunden und aufgehoben“. Auch er führt am Beispiel seines Freundeskreises aus, dass sich Personen mit Migrationshintergrund in einem Verein mit mehr „Ausländern“ wohler fühlen würden als in einem Verein, „wo jetzt immer nur Deutsche“ seien:

„Ich habe mehr Freunde, die einen Migrationshintergrund haben, und weniger, die keinen Migrationshintergrund haben. Ich würde sagen, es gibt Unterschiede. Man denkt anders. Leute mit Migrationshintergrund denken halt vielleicht nicht gleich wie Leute ohne Migrationshintergrund. Z.B. habe ich einen Freund, er ist Kurde, und ich bin Pakistaner, wir verstehen uns direkt, die Denkweise ist z.B. gleich. Mit meinem kurdischen Freund verbindet mich die Kindheit, die Eltern, die sind hier nicht aufgewachsen. Jeder hat eine eigene Geschichte, warum er hierhergekommen ist. Und bei Leuten ohne Migrationshintergrund, die sind halt hier aufgewachsen, haben hier ihre Arbeit, und ja, das würde ich sagen, das unterscheidet. Oder wenn ich jetzt bei meinem kurdischen Freund oder so zu Hause bin, da wird jetzt auch nicht deutsch gesprochen, da wird kurdisch gesprochen. Sprache, wie gesagt, ohne Migrationshintergrund wird dann zu Hause deutsch gesprochen und ja, ich würde jetzt z.B. auch sagen, Essen spielt eine große Rolle, Religion auf jeden Fall auch“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, B.B.).

„In Sportarten, in denen die Deutschen unter sich sind, fühlt man sich nicht wohl mit einem Migrationshintergrund. Also wenn jetzt z.B. ein anderer mit einem Migrationshintergrund in einen Handballverein ginge, wo jetzt z.B. immer die Deutschen sind, würde er sich vielleicht jetzt nicht so wohl fühlen, wie in einem Boxverein, wo jetzt mehr Ausländer sind“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, B.B.).

Bemerkenswert im Hinblick auf diese Ausführungen der beiden Interviewpartner mit türkischem bzw. pakistanischem Migrationshintergrund ist nun allerdings, dass „kulturelle“ Differenzen, die sie für inkludierende respektive exkludierende Grenzziehungen verantwortlich machen, in den Boxgruppen de facto kaum von Bedeutung sind, was sich am Beispiel des Umgangs mit Religion verdeutlichen lässt. So schildern die Interviewpartner, dass „religiöse Orientierungen“ in der Abteilung keine Rolle spielen würden, dass jeder so durschen können, wie er wolle, dass Männer und Frauen gemeinsam am Boxtraining teilnahmen und dass es beispielsweise in der Familie von I.Z. gar kein Problem sei, dass seine Schwester boxe und kein Kopftuch trage:

„Unterschiedliche religiöse Orientierungen spielen keine Rolle. Es wird respektiert. Wir haben ein paar Jugendliche, die im Ramadan gesagt haben, ‚Wir können heute nicht voll trainieren‘. Das ist okay. Wir zwingen die auch nicht zum Duschen“ (Abteilungsleiter mMhg, Boxen, B.H.).

„Religion spielt nicht wirklich eine Rolle in der Gruppe. Ich hatte nicht das Gefühl, dass die Türken jemals am Ramadan gefehlt haben. Und jeder duscht so, wie er möchte, aber meistens sind wir alle nackt. Kein Thema“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, E.E.).

„Meine Schwester trägt kein Kopftuch. Also meine Mutter hat früher eins getragen, aber seit sie Lehrerin ist, trägt sie es auch nicht mehr. Der Rest der Familie trägt eigentlich schon ein Kopftuch, aber die finden das jetzt auch nicht schlimm oder so. Es gibt da gar keine Probleme in meiner Familie. Von meiner Schwester jetzt auch nicht so, sie kann boxen, und sie geht jetzt auch bald in ihren ersten Kampf“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, I.Z.).

„Kulturelle“, in diesem Fall religiös bedingte Differenzen manifestieren sich innerhalb der Boxgruppe offensichtlich gar nicht. Dass sie in den Interviews dennoch zur Begründung von Grenzziehungen zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund herangezogen werden, deutet darauf hin, dass es sich vielfach um „symbolische“ Grenzen handelt, die gegebenenfalls auch dann inkludierend und exkludierend wirken können, wenn sie gar nicht auf manifesten Differenzen basieren.

Eine manifeste „kulturelle“ Barriere gegenüber Personen ohne Migrationshintergrund könnte in den Boxgruppen von Verein 15 allerdings darin liegen, dass der ukrainische Trainer nur „sehr gebrochen deutsch“ spricht⁴⁶, was von den Boxern mit Migrationshintergrund jedoch als unproblematisch erachtet wird:

„Der Trainer, das ist ein kleines Manko, wenn er weiß, dass jemand Russisch versteht, dann spricht er dann russisch. Deutsch spricht er nur sehr gebrochen, da tut er sich schwer. Aber die verstehen es auch, und keiner hat das bisher bemängelt“ (Abteilungsleiter mMhg, Boxen, B.H.).

„Der Trainer spricht mit den Russlanddeutschen auch ab und zu russisch. Wenn er was verdeutlichen will, oder ihn anschreien will, weil er was schlecht macht, dann russisch. Mit den Türken spricht er Deutsch“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, E.E.).

„In der Trainingsgruppe sprechen wir Deutsch, aber da wird auch verdammt viel russisch gesprochen. Wenn er jetzt spezifisch etwas zu jemandem sagt, während dem Training, was ihm halt auffällt, irgendwas an der Technik oder so, und er weiß, er ist ein Russe, dann sagt er das auf Russisch. Das bezieht sich auch nur auf ihn. Also, es hat mich noch nie gestört, wenn er jetzt russisch gesprochen hat, weil wenn er mir irgendetwas sagen muss, sagt er das eben auf Deutsch, und das verstehe ich dann trotzdem“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, I.Z.).

Einen strukturellen Grund für die vermehrte Inklusion von Mitgliedern mit Migrationshintergrund sieht der Geschäftsführer des Gesamtvereins darin, dass sich die Boxabteilung mit dem Namen „Boxacademy“ eher mit einem „dienstleistungsorientierten“ und „kommerziellen“ Angebot vergleichen lasse, einer „Boxschule“ eben, die ähnlich wie eine Tanzschule strukturiert sei. Eine solche Angebotsstruktur sei in einigen Herkunftsländern der Personen mit Migrationshintergrund eher bekannt als die Struktur der Sportvereine in Deutschland:

„Weil es ein neues Verständnis von Verein vielleicht ist. Sie nennen sich z.B. auch Box-academy. In den anderen Abteilungen sind das alles alte Vereinsmeier, und Boxen hat dieses Vereinsverständnis gar nicht. Sie sind eine Academy, eine Boxschule, ähnlich wie Tanzen und Tanzschule“ (Geschäftsführer).

⁴⁶ Aus diesem Grund konnte mit ihm auch kein Interview geführt werden.

„Es funktioniert ja scheinbar deswegen ganz gut, weil die [Personen mit Migrationshintergrund] die Struktur einer Boxschule oder einer Tanzschule kennen, vielleicht auch aus ihren Ländern. Wir wissen ja, dass unsere Vereinswelt in Deutschland relativ einzigartig ist. Wenn wir uns vergleichen mit allen anderen europäischen oder sogar Weltstaaten, die gibt es so nicht. Das Konstrukt Verein, wie wir es in Deutschland haben, die Solidargemeinschaft, gestützt auf die Ehrenamtlichkeit, das kennen die dort vielleicht nicht so“ (Geschäftsführer).

Die Dienstleistungsorientierung und kommerzielle Ausrichtung zeigt sich dabei auch in dem relativ hohen und monatlich zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag, der allerdings von den Abteilungsmitgliedern akzeptiert wurde, weil sie dafür eine entsprechende Gegenleistung erhielten:

„Ich finde es auch interessant, dass unsere Boxer einen monatlichen Abteilungsbeitrag haben. Das haben die anderen Abteilungen nicht. Und das ist für mich schon ein starkes Indiz, quasi der Vergleich zu kommerziellen Einrichtungen, zu Tanzschulen, Boxschulen. Und das Interessante ist ja, die Leute mit Migrationshintergrund die kommen und zahlen das. Die Eltern zahlen für ihr Kind und wollen oft auch maximale Leistung. Gerade aus dem osteuropäischen Bereich, das sieht man ganz stark. Die sagen: „Wir sind eine Schule für euch, dafür zahlt ihr 20 Euro monatlich, und da lernt ihr zu boxen““ (Geschäftsführer).

Die Folge dieser spezifischen Ausrichtung der Abteilung Boxen ist allerdings, dass sie vom Gesamtverein weitgehend entkoppelt ist und kein Kontakt zu anderen Abteilungen und Mitgliedern besteht:

„Die Boxer sind Freikünstler. Die sind schwierig, sich innerhalb dieser Organisation zu integrieren“ (Geschäftsführer).

„Für den Sportverein insgesamt interessiere ich mich eher weniger. Aber für das Boxen, also für die Boxacademy interessiere ich mich sehr. Denn ich bin hier sehr oft. Drei Mal die Woche trainieren wir, und ich bin halt alle drei Mal da. Und der Sportverein ist jetzt bei uns nur da zum Boxen, dass man einen Box-Pass hat“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, B.B.).

„Also mit [dem Verein 15] allgemein eigentlich gar nicht, also, wir haben nichts mit den anderen Abteilungen zu tun. Im Boxen sind wir halt unter uns, vom Boxverein. Wir haben halt wirklich gar nichts zu tun, jetzt z.B. mit der Schwimmabteilung und der Fußballabteilung, überhaupt nichts“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, I.Z.).

Reflektiert man die Inklusions- und Exklusionsmechanismen in der Boxabteilung von Verein 15 zusammenfassend, dann lässt sich festhalten, dass die vermehrte Inklusion von Mitgliedern mit Migrationshintergrund vor allem auf die Promotorenwirkung des Abteilungsleiters und des ukrainischen Boxtrainers, die als Einwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion vor allem Boxer mit osteuropäischem Migrationshintergrund angezogen haben, zurückzuführen ist. Nach und nach konnten so durch Mund-zu-Mund-Propaganda weitere Boxer mit unterschiedlichem Migrationshintergrund als Mitglieder gewonnen werden. Boxer ohne Migrationshintergrund werden durch die „Boxacademy“ jedoch nur sehr wenige rekrutiert. Die Interviewpartner führen dies auf Grenzziehungen auf der Basis „kultureller“ Differenzen zurück, wonach Personen mit Migrationshintergrund in Gruppen mit anderen Migranten leichter Zugehörigkeiten erfahren und dadurch vermehrt inkludiert würden, während Personen ohne Migrationshintergrund dadurch signalisiert werde, dass sie nicht in diese Gruppen gehörten. Dabei spielen offensichtlich nicht allein manifeste Grenzen (z.B. im Hinblick auf den Sprachgebrauch in der Gruppe) eine Rolle, sondern auch „symbolische“ Grenzen in Form der Konstruktion einer „Wir-“ und „Ihr-Gruppe“. Ein weiterer

Grund wird in der kommerziellen Ausrichtung und Dienstleistungsorientierung der „Boxacademy“ gesehen, deren Strukturen Personen mit Migrationshintergrund eher geläufig seien als ein solidargemeinschaftlich ausgerichteter Sportverein.

3.5 Breitensportgruppen in Verein 6

Inklusions- und Exklusionsprozesse in den Breitensportgruppen von Verein 6 werden im Folgenden auf der Basis von Interviews mit dem Vereinsvorsitzenden sowie dem ehemaligen Vereinsvorsitzenden – beide ohne Migrationshintergrund –, einem Übungsleiter ohne Migrationshintergrund sowie zwei Übungsleiterinnen und einem Übungsleiter mit Migrationshintergrund rekonstruiert. Der Verein 6 hat ca. 1.100 Mitglieder und verfügt weder über eine klassische Abteilungsstruktur noch über Wettkampfmannschaften. Vielmehr gibt es unterschiedliche breitensportlich ausgerichtete Sportgruppen, die sportartspezifische (z.B. Boxen, Cricket), sportartübergreifende (z.B. unterschiedliche Sportspiele in der Jedermann-Gruppe, Mutter-Kind-Turnen) und fitness- und gesundheitsorientierte Angebote (z.B. Bauch-Beine-Po-Gymnastik, Power Gym) umfassen. Der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund wird vom Vorsitzenden und vom ehemaligen Vorsitzenden auf insgesamt 20 bzw. 10 bis 15 Prozent geschätzt, variiert jedoch in den einzelnen Sportgruppen erheblich. Während es in der „Pilates-Gruppe“ oder beim „Frauensport“ kaum Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund gibt, sind es nach den Schätzungen der Interviewpartner beim Kinderturnen ca. 20 Prozent, im „Gemischten Sport“ ca. 70 Prozent und beim Boxen ca. 80 Prozent.

Aus einer biographischen Perspektive lässt sich in einem ersten Schritt nachzeichnen, wie die Inklusion der drei Interviewpartner mit Migrationshintergrund in den Verein erfolgte.

J.S. ist 50 Jahre alt, in der Türkei geboren und im Alter von 8 Jahren mit ihrer aramäischen Familie nach Deutschland eingewandert, da der Vater für Christen in der Türkei „keine Zukunft“ sah. Die Muttersprache von J.S. ist arabisch, sie spricht aber auch ein wenig türkisch. Sie ist kaufmännische Angestellte von Beruf, besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit, ist mit einem deutschen Katholiken ohne Migrationshintergrund verheiratet und hat mit diesem eine erwachsene Tochter, die seinerzeit aramäisch getauft worden ist. Zu anderen Einwanderern mit türkischem Migrationshintergrund habe ihre Familie nie Kontakt gesucht, da sie in dieser Gruppe als Christen eher auf Ablehnung gestoßen seien und die Türkei ja gerade deshalb verlassen hätten, um ihren „Glauben ausleben zu können“. Folgerichtig habe sie in Deutschland von Anfang an auch nur Freunde ohne Migrationshintergrund gehabt. Als Kind hat J.S. keinen Sport im Verein betrieben, und erst im Alter von 18 Jahren ist sie durch eine Schulfreundin, die Tochter des damaligen Vereinsvorsitzenden, in den Verein gekommen, habe gemeinsam mit der Freundin zunächst als Gruppenhelferin fungiert und anschließend eine Übungsleiterausbildung durchlaufen. Die Bekanntschaft mit der Familie des damaligen Vereinsvorsitzenden habe ihr den Zugang zum Verein eröffnet und auch beim Vater das Vertrauen erzeugt, dass sie dort gut aufgehoben sei. Als

Übungsleiterin habe J.S. mittlerweile schon zahlreiche Gruppen betreut und sei bis heute auch noch selbst in drei Gruppen aktiv. Denn dadurch, dass im Verein immer mehrere Übungsleiter für eine Gruppe zuständig seien, nehme sie alternierend auch aktiv am Übungsbetrieb teil.

K.N. ist 27 Jahre alt, in Afghanistan geboren und 2014 als Geflüchteter nach Deutschland gekommen. Er hat in Indien Englisch studiert. In Deutschland hat er aktuell eine Duldung, da er eine Ausbildung absolviert. Seine Familie ist muslimisch, er selbst bezeichnet sich jedoch als „nicht gläubig“. Nachdem er in der Stadt angekommen sei, habe er sich über die örtlichen Sportvereine informiert. Seine Entscheidung, in den Verein 6 einzutreten, begründet er mit der Offenheit, den vielfältigen Aktionen im Verein und dem Mitgliedsbeitrag, der die Nutzung aller Angebote einschließe. Im Verein engagiert er sich ehrenamtlich für Geflüchtete und ist darüber auch als Übungsleiter aktiv geworden, nachdem er entsprechende Lizenzausbildungen durchlaufen habe. Schon während seines Studiums an der Hochschule in Indien war K.N. bereits im Trampolin-Turnen aktiv und fungiert daher auch im Verein 6 als Übungsleiter im Trampolin. Zudem leitet er die Cricket-Gruppe sowie ein sportartübergreifendes Angebot für Studierende. Sein Engagement im Verein begründet er auch damit, dass er nach seiner Ankunft in Deutschland nicht nur mit anderen Geflüchteten aus Afghanistan habe zusammen sein wollen, sondern insbesondere den Kontakt zu Einheimischen gesucht habe, da er in Deutschland habe bleiben wollen und auch gegen die unter Geflüchteten verbreitete Resignation habe ankämpfen wollen. In diesem Zusammenhang führt er aus, dass er sich gegenüber anderen Geflüchteten aus Afghanistan habe rechtfertigen müssen, da er im Verein zum Beispiel auch Schweinefleisch esse und Alkohol trinke, womit er gegen die religiösen Regeln verstoße. Er begegnet solchen Vorwürfen, indem er sich von den Regeln distanzieret.

B.C. ist 23 Jahre alt, in Deutschland geboren und hat die türkische Staatsangehörigkeit. Ihre Eltern stammen aus dem Libanon. Diese sind zunächst in die Türkei, später nach Deutschland eingewandert, wo sie vor ca. 20 Jahren Asyl beantragt haben. B.C. hat noch drei ältere Geschwister. 2003 ist die Familie wieder in die Türkei gezogen, 2009 jedoch wieder nach Deutschland zurückgekehrt. Nach der Trennung der Eltern ist der Vater 2014 erneut in die Türkei zurückgegangen. B.C. spricht Deutsch, Arabisch und Türkisch und hat in Deutschland einen Realschulabschluss erworben. Nach einer abgebrochenen Ausbildung zur Bürokauffrau befindet sie sich aktuell im dritten Jahr ihrer Ausbildung zur Erzieherin. Sie ist Muslimin, bezeichnet sich jedoch als „nicht stark gläubig“, sondern „relativ liberal und verwestlicht“. In der Türkei hat sie mit Taekwondo begonnen und nach der Rückkehr nach Deutschland nach Möglichkeiten gesucht, die Sportart weiter zu betreiben, wodurch sie auf den Verein 6 aufmerksam und dort auch Mitglied geworden sei. Aufgrund der Ausbildung habe sie dann ihre Mitgliedschaft für einige Zeit unterbrochen, durch den Kontakt zum damaligen Vereinsvorsitzenden sei sie jedoch nach einiger Zeit wieder in den Verein zurückgekehrt, zum einen, weil sie dort „direkten Zugang zu anderen Menschen

gefunden“ habe, zum anderen aufgrund des vielfältigen Angebots, das sie dort nutzen könne. B.C. befindet sich in der Lizenzausbildung zur Übungsleiterin, hat bereits das „Basismodul“ absolviert und auch schon eine erste Trainingsstunde in der „Gemischten Sportgruppe“ geleitet. Sie sei die einzige in ihrer Familie, die einem Sportverein angehöre, während ihre Geschwister Sport im Fitnessstudio machen würden. Ihre Mutter befürworte und unterstütze ihr Engagement im Verein. Als sie als Jugendliche allein in den Verein gekommen sei, habe sie das zunächst „Überwindung“ gekostet. Durch die „lockere Atmosphäre“ habe sie sich jedoch schnell wohlfühlt. B.C. führt aus, dass ihr Engagement im Sportverein von „Bekanntem mit türkischem Migrationshintergrund“ durchaus kritisch betrachtet und mit dem Vorwurf der „Assimilation“ und „Verwestlichung“ belegt werde. Ihre Familie habe solche Vorwürfe jedoch stets abgeblockt. Auch betont sie, dass sie gerne unter „Deutschen“ sei und dass sie auch ihre Freunde mit Migrationshintergrund im Verein als „Deutsche“ betrachte. Da sie ihren Glauben „liberal“ und „locker“ auslebe, gebe es keine Probleme mit der „deutschen Kultur“. B.C. stört sich daran, dass sie sich außerhalb des Vereins ständig als „Muslimin“ erklären müsse und sich dadurch als „Fremde“ fühle, was im Verein gar nicht der Fall sei, weil der Migrationshintergrund dort keine Rolle spiele, „man nicht blöd gefragt“, sondern so akzeptiert werde, wie man sei.

Reflektiert man diese biographischen Ausführungen, dann zeigt sich, dass alle drei Interviewpartner durch Kontakte zu Vereinsmitgliedern und/oder aufgrund ihrer Eigeninitiative bei der Suche nach einem für sie passenden Sportangebot in den Verein gekommen sind. Bei allen erweist sich dabei als bedeutsam, dass sie bewusst den Kontakt zu „Einheimischen“ gesucht haben und diesen auch gegenüber Widerständen aus der „Herkunftscommunity“ aufrechterhalten haben.

Blickt man darüber hinaus auf strukturelle Bedingungen, die die Inklusion und Exklusion von Personen mit Migrationshintergrund in Verein 6 beeinflussen, dann gilt es zunächst festzuhalten, dass der Verein nicht explizit das Ziel verfolgt, Mitglieder mit Migrationshintergrund zu rekrutieren. Vielmehr sind die Bemühungen des Vereins darauf gerichtet, Sportangebote zu machen, die *allen* offen stehen, was beispielsweise auch Menschen mit Behinderung impliziert und auch solche, die mit dem „normalen Sportklub nicht so klar kommen“:

„Unser primäres Ziel ist ja jetzt nicht, reine interkulturelle Arbeit zu machen, sondern das Ziel ist, Sport für die Gesellschaft anzubieten. Daher ergibt sich natürlich auch eine interkulturelle Öffnung generell“ (Vorsitzender).

„Das ist nicht unsere Intention, gezielt Migranten anzusprechen. Wir wollen ein Sportprogramm und sind dann natürlich auch froh, wenn das dann auch für Migranten passt, aber nicht vorrangig deswegen. Es ist eher so gedacht, dass man das dann doch für Kinder und Jugendliche hat, die dann mit diesem normalen Sportklub nicht so klarkommen. Es ist halt auf eine andere Klientel ausgelegt wie unser normaler Jugendsport“ (Ehemaliger Vorsitzender).

„Der Verein ist nicht nur interkulturell offen, sondern allgemein offen, auch für Behinderte, die bei uns ihren Platz haben, oder Menschen mit Einschränkung oder Handicaps, wie man es eigentlich schöner sagen sollte“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Die Interviewpartner beschreiben ihren Verein nicht nur als „interkulturell offen“, sondern als „generell offen“, was sie vor allem mit der breitensportlichen Ausrichtung der Angebote verbinden, durch die niemand exkludiert werde:

„Deswegen heißen wir auch ‚Breitensport‘. Unser Ziel war es, Sport für alle zu machen, ohne Menschen auszugrenzen, egal welche Körperstatur, körperliche Leistungsfähigkeit, Hautfarbe, Religion oder sonst irgendwas, alles völlig egal, sondern wichtig war uns, dass die Menschen Sport treiben. Sport für alle, und es kann jeder mitmachen“ (Vorsitzender).

„Ich würde behaupten, dass es wirklich viel diese Breitensportmentalität, dieses: Für die breite Masse wirklich für jeden da zu sein, dass keiner ausgeschlossen wird, dass nicht gesagt wird: ‚Du bist zu schlecht für die Mannschaft, du setzt dich auf die Ersatzbank‘ und ähnliches. Das kann man dann auch gerne weiter übertragen auf die Leute, die einen Migrationshintergrund haben und ähnliches, dass die sagen: ‚Ich komme hierhin und mache hier Sport und habe dann nachher eineinhalb Stunden lang ein schönes Training gehabt‘. Darum haben wir den Verein: Um Sport für jeden anbieten zu können“ (Übungsleiter Boxen).

Diese „Offenheit für alle“ wird zudem auch durch niedrige Mitgliedsbeiträge unterstützt, die es der „breiten Masse“ ermöglichen sollen, „günstig Sport zu machen“. Dies impliziert auch, dass es nur einen einheitlichen Mitgliedsbeitrag, jedoch keine zusätzlichen Sparten- oder Sonderbeiträge gibt, so dass alle Mitglieder sämtliche Angebote des Vereins zu einem günstigen Beitrag nutzen können:

„Wir haben einen einzigen Vereinsbeitrag, der auch noch relativ gering ist. Das war unser Ziel, dass wir eben halt der breiten Masse auch die Möglichkeit geben, günstig Sport zu machen. Das ist eigentlich unser Hauptansinnen, was wir haben“ (Vorsitzender).

„Aber was ich vorweg noch einmal sagen möchte, was mir auch ganz wichtig ist, dass man keinen Spartenbeitrag zahlt bei uns. Man zahlt ja einmalig den Betrag, der auch gar nicht hoch ist, wie ich finde, und darf dafür das gesamte Sportangebot nutzen bei uns. Es ist nicht so, dass man für das Boxen fünf Euro im Monat auf den normalen Beitrag mit zahlt, sondern im dem einen Beitrag ist alles abgedeckt“ (Übungsleiter Boxen).

„Vier Euro bezahlen die, glaube ich, für ein Kind pro Monat. Wir sind von den Beiträgen her sehr niedrig. Also ein Erwachsener bezahlt Sieben Euro im Monat und eine Familie mit fünf Personen mit 11 Euro im Monat, glaube ich. Kann man schaffen, wenn man überlegt, was so ein Fitnessstudio kostet“ (Übungsleiterin mMhg, Breitensport, J.S.).

Ausgehend von dem im Verein verankerten Grundprinzip einer „Offenheit für alle“ auf der Basis breitensportlicher Angebote wird der überdurchschnittlich hohe Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund zum einen darauf zurückgeführt, dass sich die Sportanlagen des Vereins in einem Stadtteil mit einem hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund befinden, wodurch für diese der Zugang zum Verein erleichtert wird:

„Unsere Sporthalle ist direkt an einer alten, relativ kleinen Arbeitersiedlung von ehemaligen Textilarbeitern, die hier waren. Das waren dann eben halt Türkischstämmige, Portugiesen, Spanier. Die wohnten alle auf einer Straße, die Sporthalle war daneben. So, dann hat man irgendwann mal ein oder zwei, die dann mal geguckt haben, mal durch die Tür, und wir gesagt haben: ‚Hey, nicht gucken! Sportsachen an und mitmachen‘. So kam das dann, dass wir im Endeffekt alle Kinder in der Straße beim kompletten Sportprogramm hatten, und diese Kinder der Straße ziehen natürlich dann aus ihrem Bereich dann auch wieder andere, die dann eben halt nicht da wohnen. Räumliche Nähe spielt auf jeden Fall eine Rolle“ (Vorsitzender).

Zum anderen wird auf die zentrale Bedeutung von Übungsleitern mit Migrationshintergrund verwiesen, die als Promotoren die Inklusion weiterer Mitglieder mit Migrationshintergrund fördern. Dabei wird die Promotorenfunktion vor allem daran festgemacht, dass

Übungsleiter mit Migrationshintergrund (potenzielle) Mitglieder mit Migrationshintergrund auch in ihrer Muttersprache ansprechen können:

„J.S. spricht auch durchaus oder macht das auch nach wie vor, auch türkische Frauen an, zum Sport zu kommen und daran teilzunehmen. Die spricht eigentlich als Muttersprachlerin arabisch, spricht aber auch ein bisschen türkisch, und von daher ist das ein Türöffner dann“ (Vorsitzender)

„Also, wir haben noch einige Übungsleiter. Der [...] ist noch Übungsleiter, der spricht auch Arabisch, kommt aus dem arabischen Raum, aus Syrien. Also, der bemüht sich natürlich auch, gerade auch die Jugendlichen aus dem Bereich anzusprechen“ (Übungsleiterin mMhg, Breitensport, J.S.).

Dabei geht es nicht nur darum, Verständigungsprobleme zu überwinden, sondern auch darum, Vertrauen aufzubauen und Zugehörigkeit – „ein Stück Heimat“ – zu signalisieren, wie es J.S. am Beispiel der Ansprache einer arabischsprechenden Teilnehmerin deutlich macht:

„Also, der Verein findet das schon ganz gut und profitiert davon, weil ich ja selber aus diesen Verhältnissen komme, weil ich selber Migrantin bin und weiß, wie sich dann ein Neuankömmling auch fühlt, wenn er keine Sprache kennt, wenn er die Leute nicht kennt. Und ich bin diejenige, die auch darauf zugeht und sagt: ‚Du hör mal, komm doch mal, mach doch mal‘. Wir hatten im Sommer eine Sportveranstaltung, und dann kam eine ausländische Frau, wollte mitmachen, traute sich dann nicht. Und dann bin ich auf Sie zugegangen, habe gesagt: ‚Schön, dass du mitmachst‘ und so weiter und sofort, ‚Mach die Übungen, die du kannst‘, und sie verstand mich nicht. Sie: ‚Mhm, wenig Deutsch‘ und ‚Ich mache gerne Sport und will machen‘. Dann habe ich gesagt: ‚Ja, dann komm doch mal zu uns in den Verein‘. Sie hat wenig verstanden. Und dann fragte sie, ob sie meine Nummer haben darf, damit eine Bekannte irgendwie mit mir sprechen kann. Da habe ich gesagt: ‚Kein Problem, gib mir mal dein Handy‘. Und dann sehe ich auf ihrem Handy was Arabisches. Ich habe sie dann auf arabisch angesprochen: ‚Sprichst du arabisch?‘. Die Frau guckte mich mit solchen Augen an. Da fiel ihr ein Stein vom Herzen, wie ich dann plötzlich auf Arabisch mit ihr sprach und sie dann auch. Sie war hin und weg und kriegte sich nicht mehr ein. Das war schön, da hat die Frau überhaupt nicht mit gerechnet‘. Sie dachte ‚Ach, das ist eine aus dem Verein, und dann fängt die plötzlich an, mit mir Arabisch zu sprechen‘. Das war wie ein Stück Heimat. Ich wusste ja auch nicht, wo sie herkommt“ (Übungsleiterin mMhg, Breitensport, J.S.).

Der Vereinsvorsitzende beschreibt am Beispiel von K.N., wie es diesem durch seine Vernetzung in der „Community“ der Geflüchteten gelingt, Mitglieder aus dieser Gruppe zu rekrutieren:

„K.N., der ist also ein absoluter Vorzeigeflüchtling, sage ich mal. Der ist sehr gut vernetzt, kümmert sich um seine ganze Community, also, der guckt schon immer, wenn irgendeiner was braucht, dann ist der sofort da und macht und organisiert. Der hat auch eine ganze Menge mit zum Sport gebracht. Der sagt hier: ‚Hör mal zu, da können wir hingehen. Das ist was für uns. Die sind für alle offen. Da habt ihr Spaß. Da könnt ihr alle mitmachen. Das kostet erst mal nichts. Da werdet ihr unterstützt‘. Das spricht sich natürlich auch schnell rum, die sind natürlich untereinander alle gut vernetzt“ (Vorsitzender).

Und auch der ehemalige Vorsitzende schildert an einem Beispiel, wie durch Übungsleiter mit Migrationshintergrund über die gemeinsame Herkunft Zugehörigkeit signalisiert wird, weil „einfach diese Chemie sofort da“ ist. Das hat ihn auch dazu bewogen, gezielt die Rekrutierung und Ausbildung von Gruppenhelfern und Übungsleitern mit Migrationshintergrund zu fördern:

„Ich habe da so ein Erlebnis vor einigen Jahren gehabt, da haben wir auch so eine Sportgruppe in den Ferien gehabt und haben auch diese Abenteuerbahn aufgebaut und dann einen Abend

gesagt: ‚So, wir machen für Kinder allgemein und für Flüchtlingskinder oder Migrantenkinder etwas‘, die wollten wir damals so auch ein bisschen mit ran holen. Das einzige Migrantenkind, was da war, war das von dem damaligen Moscheevorsteher. So, und dann hatten wir ein Mädchen dabei, die hat einen kurdischen Vater, etwas dunklere Augen, dunklere Haare, und dieses ganz frisch angekommene türkische Kind vom Imam, was auch kaum ein Wort Deutsch sprach, hing wie eine Klette an dieser Übungsleiterin, weil da einfach diese Chemie sofort da war. Die hat realisiert: ‚Die ist von meiner Community, die gehört zu meinem Kreis‘. Und das hat mir auch unglaublich die Augen geöffnet, in die Richtung noch mehr zu tun“ (Ehemaliger Vorsitzender).

„Deswegen habe ich all die Jahre eigentlich immer schon Wert darauf gelegt, Gruppenhelfer und Übungsleiter mit Migrationshintergrund besonders zu fördern. Das ist immer aus meiner Sicht der Schlüssel für diese Arbeit. Ich kann noch so tolle Flyer drucken, ich kann mich noch so da an die Moschee stellen und sagen: ‚Kommt doch mal zum Sport‘. Wenn einer von ‚deren‘ Leuten da ist, dann kommen die auch, dann schicken die auch ihre Töchter zum Tanzen oder zum Trampolinspringen. Das hilft natürlich auch ungemein, dass die wissen, die Leute, die es im Verein zu verantworten haben, die sind freundlich zu uns Türken“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Die innerhalb des Vereins propagierte „Offenheit für alle“, die bedingt durch die Lage des Vereins in einem Stadtteil mit hohem Migrantenanteil und durch die Promotorenfunktion zahlreicher Übungsleiterinnen und -leiter mit Migrationshintergrund dazu geführt hat, dass der Verein überdurchschnittlich viele Mitglieder mit Migrationshintergrund aufweist, wird den Aussagen der Interviewpartner zufolge auch von außen wahrgenommen. Dies ist vor allem dadurch verursacht, dass Erfahrungen, die Mitglieder mit Migrationshintergrund im Verein machen, durch „Mund-zu-Mund-Propaganda“ nach außen getragen werden, z.B., dass Übungsleiter im Verein auf sie zugehen und Dinge behutsam erklären und dass sie im Verein Hilfestellungen auch außerhalb des Sports erhalten. Aufgrund dieser funktionierenden Mund-zu-Mund-Propaganda ist der Verein auch nicht auf andere Formen der Werbung und Außendarstellung angewiesen:

„Wir haben eine Webseite, klar. Aber wir machen jetzt nicht speziell Werbung damit, dass wir interkulturell offen sind. Wir funktionieren eigentlich nur über Mund-zu-Mund-Propaganda“ (Vorsitzender).

„Wir machen keine Werbeveranstaltungen für Migranten. Also, wir haben keine Zeitungsartikel oder ähnliche Sachen, die wir extra verteilen. Das haben andere Verein hier im Ort gemacht. Ich glaube, wir haben es gut über diese Mund-zu-Mund-Propaganda, über das Auf-die-Leute-Zugehen, gemacht. Also, wenn wir die in der Sportstunde sehen, gehen wir gezielt darauf zu, wir merken, du brauchst mehr Hilfe, du bist noch nicht ganz angekommen, du verstehst vielleicht auch einiges nicht. In letzter Zeit war es wirklich ganz oft, dass Leute mit wirklich überhaupt keinen Deutschkenntnissen kamen, so dass man sich dafür als Trainer gesondert Zeit nimmt, dass man die nicht am Rand stehen lässt, sondern darauf zugeht und sagt: ‚Komm, ich erkläre es dir, ich zeige es dir vielleicht einfach auch nochmal“ (Übungsleiter Boxen).

„Also, wir sind einer der Vereine, die sehr offen sind für Migranten, für Flüchtlinge. Also, wir geben sehr viel Hilfe. Und das sehen die Leute dann auch: ‚Da bist du gut aufgehoben‘. Wir helfen den Leuten auch außerhalb der Sportgruppen. Es ist ja nicht nur die Sportgruppe alleine, dass man sagt: ‚Du machst jetzt Sport, und dann gehst du nach Hause, und fertig ist die Sache‘. Wenn ich überlege, was Jens so alles macht. Die sind jeden Sonntag bei ihm gewesen, er hat denen die Sprache beigebracht, also Sprachunterricht, oder ist mit denen, was weiß ich wohin, gefahren. Der Vater von [...] hat mit denen einen Fahrradkurs belegt, das sind die ja auch nicht so gewohnt. Das ist außerhalb der Sportgruppen, da findet auch sehr viel statt. Und das sehen die Leute dann auch und verbreiten das über Mund-zu-Mund-Propaganda. Wenn einer zufrieden ist, und die jungen Leute unterhalten sich, dass die sagen: ‚Du hör mal, wenn du außerhalb noch Hilfe brauchst, da sind Leute, und die sagen nicht ‚nein‘. Wenn du ein Formular hast, was du ausfüllen musst, wenn du eine Bewerbung brauchst, und du weißt nicht, wie du das machen musst“ (Übungsleiterin mMhg, Breitensport, J.S.).

Trotz der vielzitierten Offenheit lassen sich im Verein jedoch auch Grenzziehungen beobachten, die die Inklusion regulieren und auf bestimmte Personengruppen mit Migrationshintergrund möglicherweise auch exkludierend wirken können. So berichten Interviewpartner, dass insbesondere bei Mädchen mit muslimischem Hintergrund das Problem besteht, dass diese an den Fahrten und Jugendfreizeiten des Vereins nicht teilnehmen dürften, weshalb man häufig Gespräche mit Eltern führe, um Vertrauen aufzubauen und deren „Kulturverhalten“ zu beeinflussen, dass es aber bei manchen Familien nicht gelänge, die Zustimmung der Eltern zu erhalten:

„Wir haben uns immer darum bemüht, dass z. B. türkische Mädchen mit ins Zeltlager fahren können. Das sind also Sachen, da muss man schon mal mit den Eltern tiefgreifende Gespräche führen und die auch davon überzeugen, dass wir nicht irgendwelche Hallodris sind, sondern, dass wir eben halt bemüht sind, die Kinder da zu integrieren und denen Chancen zu geben. Damals war das auch schon ein Problem, dass Mädchen mit zum Schwimmen dürfen oder solche Sachen. Das war ein Lernprozess, den auch die Eltern machen mussten, wo wir natürlich insofern dann schon auch die, sagen wir mal, das Kulturverhalten der Eltern auch ein bisschen mit beeinflussen wollen. Dass die dann einfach auch lernen müssen, ihr wollt in dieser Gesellschaft leben, eure Kinder wollen auch leben, und wenn eure Kinder hier ankommen wollen, dann müssen die auch das mitmachen dürfen, was halt eben im Allgemeinen läuft“ (Vorsitzender).

„Aber in den Gruppen beim Sport sind die Mädchen teilweise dabei. Ganz wichtig, dass wir die da überhaupt schon mal kriegen beim Sport und dass wir sagen: ‚Das ist doch schon mal ein Anfang‘. Du musst erstmal das Vertrauen der Eltern kriegen, aber das ist nicht leicht. Das haben wir auch schon mal, dass wir bei den Eltern nachfassen, dass ein Mädchen mit muslimischem Hintergrund mitfahren darf. Ist schwierig. Die sagen immer: ‚Nein, ich habe keine Lust‘. Dann weißt du genau, die hat bestimmt Lust. Und dann sprichst du die Eltern an und sagst: ‚Wie wäre es denn‘, und ‚Sie können sich darauf verlassen‘. Bei Mädchen ist es schon echt schwer, dass wir die reinkriegen. Bei den Jungs ist es schon lockerer. Wenn wir diese [Freizeit] machen, dass wir zwei verschiedene Grills machen, dass wir verschieden kochen. Also, dass das wirklich nicht an dem Essen scheitert, also Schweinefleisch oder wie auch immer. Das sagen wir von vornerein: ‚Ihr könnt euer Essen selber kochen, wenn ihr uns nicht traut‘, sagen wir mal so. Also, da fahren die Jungs eher mit als die Mädels. Auch wenn die Leute schon 20 Jahre hier leben“ (Übungsleiterin mMhG, Breitensport, J.S.).

In diesen Aussagen deutet sich an, dass im Verein zwar – wo immer es möglich ist – „kulturelle“ Unterschiede im Sinne eines „boundary blurring“ zugelassen und akzeptiert werden, dass es in manchen Bereichen aber auch klare Erwartungen an ein „boundary crossing“ gibt, z.B. die Erwartung, dass Mädchen genauso wie Jungen an allen Aktivitäten des Vereins teilnehmen dürfen, was aber eben nicht bei allen Akzeptanz findet. Auch der Integrationsbeauftragte beschreibt am Beispiel der Einrichtung segregierter Sportgruppen für Personen mit Migrationshintergrund („Extragruppen“) und des Verhaltens gegenüber Frauen, wie im Verein die Grenzen im Hinblick auf die Akzeptanz „kultureller Eigenständigkeit“ gezogen werden, was auch mit der klaren Erwartung verknüpft wird, die unterschiedlichen Normen, Werte und Verhaltensweisen der Vereinsmitglieder zu akzeptieren:

„Wir haben z.B. damals eine Gruppe gehabt, mit denen sind wir schwimmen gegangen, mit diesen Flüchtlingen, die wir damals viele hatten. Die waren in der Mittwochsgruppe, und dann sind wir schwimmen gegangen. Wir hatten auch immer Frauen dabei bei den Übungsleiterinnen. Da haben wir gesagt: ‚Da müsst ihr euch dran gewöhnen, das ist in Deutschland so‘. Das war damals eine Gruppe, die wir mehr oder weniger extra dafür eingerichtet haben, aber ansonsten haben wir nie Extragruppen gemacht“ (Ehemaliger Vorsitzender).

„Ich sage mal, es würde sich keiner bei uns für irgendwas jetzt verbiegen. Es muss schon in den

Verein reinpassen. Wir würden jetzt kein Schwimmen unbedingt speziell für muslimische Frauen anbieten, die dann auch nur in ihrem langen Gewand ins Wasser gehen würden. Also, so was wird bei uns nicht laufen als Beispiel“ (Ehemaliger Vorsitzender).

„Kulturelle Eigenständigkeit, die Jungs kommen aus ihrer Haut ja auch nicht raus. Diese Eigenständigkeit, die werden die behalten. Man muss denen nicht abverlangen, dass die sich jetzt komplett assimilieren. Sicher sollen die ihre eigene Kultur beibehalten. Andersrum: Über so Sachen, dass man der Frau nicht die Hand gibt, da wird bei uns nicht drüber diskutiert. Das ist bei uns Standard, und das wird so gemacht, Punkt. Auch wenn ich mit [Name eines Mitglieds mMhg] abends für den Führerschein übe, wenn ich möchte, trinke ich dabei ein Bier. Er muss kein Bier trinken. Das ist dann sein kultureller Hintergrund, den ich auch achte. Aber ich verbiege mich deswegen nicht“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Ein boundary blurring funktioniert im Verein dann problemlos, wenn es beispielsweise um religiös begründete Ess- und Trinkregeln geht:

„Also, wenn wir muslimische Kinder mitnehmen, achten wir natürlich auch bei der Essenszubereitung darauf. Wir haben auch auf jeden Fall einen extra Grill, extra Besteck, extra Dinge. Es ist, glaube ich, nicht 100 Prozent konform, was die religiösen Regeln angeht, es ist nicht immer halal, aber es ist so gut, wie wir es in einem Zeltlager halal machen können“ (Übungsleiter Boxen).

„Für die haben wir so einen extra Grill. Da haben wir Rindfleisch oder Hähnchenfleisch für die, egal, welches Fest in dem Verein ist, da haben wir unsere beiden Grills. Einmal für Schwein, einmal für Halal. Extra Teller, extra Becher, extra Besteck, extra Grill. Das ist vollkommen in Ordnung im Verein. Da habe ich bisher von keinem was gehört, dass gesagt wurde: ‚Wieso soll das sein?‘, gar nichts“ (Übungsleiter mMhg, Cricket, K.N.).

Aber auch im Hinblick auf den Umgang mit religiösen Regeln betont J.S. die gegenseitige Akzeptanz „kultureller“ Unterschiede als wesentliche Inklusionsbedingung im Verein:

„Kopftuch oder Schweinefleischverbot oder Alkohol, das ist alles egal. Da habe ich selbst als Christin kein Problem damit. Das muss jeder selber wissen, ob er das essen will oder nicht, ob er jetzt Alkohol trinkt oder nicht. Solange er mich damit nicht behelligt und sagt: ‚Nur das ist das Wahre‘. Dann ist es bei mir schon vorbei, weil ich ja schon ein gebranntes Kind bin. Also, dafür habe ich dann auch kein Verständnis. Also, wenn ich deinen Glauben toleriere und sage, es ist okay, dann musst du meinen aber auch tolerieren. So wie ich deine Religion respektiere, respektiere du auch meine Religion und auch, wie das Land hier lebt. Es hat andere Qualitäten, Regeln, nicht deine. Also, ich kann nicht aus einem Land kommen und sagen: ‚Ich möchte genauso leben wie in meinem Land, und alle haben sich dann an mich anzupassen. Wenn ich komme, muss alles so sein, wie ich das kenne‘. Das geht nicht. Da musst du dahin zurück, wo du herkommst, sorry [lacht]“ (Übungsleiterin mMhg, Breitensport, J.S.).

Folgt man den Interviewaussagen, dann lassen sich im Verein im Hinblick auf den Umgang mit religiös begründeten Verhaltensweisen nicht nur Prozesse eines „boundary blurring“, sondern durchaus auch eines „boundary crossing“ beobachten, die das Tragen des Kopftuches in den Sportgruppen betreffen. So wird von Fällen berichtet, in denen Teilnehmerinnen in den Sportgruppen ihr Kopftuch nach einer Zeit abgelegt hätten:

„Beim Frauensport haben wir lange eine gehabt, die mit Kopftuch Sport gemacht hat. Irgendwann hat sie das Kopftuch an die Seite gelegt, so nach dem Motto: ‚Sagt es aber nicht meinem Mann‘, und dann hat die ganz normal mitgemacht. Aber ohne, dass da jetzt einer gesagt hat: ‚Jetzt nimm mal das scheiß Kopftuch ab‘, sondern das hat die schon aus eigenen Stücken getan, und da passt Ippi auch sehr darauf auf, dass das respektiert wird“ (Ehemaliger Vorsitzender).

„Am Anfang waren welche da mit Kopftuch und jetzt nicht mehr. Die kamen zu uns, und wir haben uns unterhalten: ‚Ist dir nicht warm?‘ und die meinte: ‚Ja, ist warm‘. Und Sie hat erzählt: ‚Weil ich daran glaube, muss ich das immer tragen, sonst werde ich von meinem Propheten, von meinem Gott nicht so wahrgenommen‘ oder die sagen dann, die glauben daran, dass der Gott oder deren Prophet verbietet, das nicht zu tragen. Irgendwann erkläre ich das, ja. ‚Das kann auch anders sein, wenn dir warm ist, Gott hat auch nicht anderes gesagt. Du brauchst dich

nicht so zwingen. Wenn dir komplett warm ist, dann brauchst du das nicht die ganze Zeit tragen'. Die tragen das jetzt nicht mehr. Die kommen ohne Kopftuch" (Übungsleiter mMhg, Cricket, K.N.).

B.C. berichtet sogar, dass sie noch keine Frau mit Kopftuch im Verein gesehen hat, und sie vermutet, dass es sogar kritisch betrachtet werden würde, wenn eine Frau mit Kopftuch käme:

„Wenn jemand mit Kopftuch in den Verein käme, denke ich, das würde erstmal ein bisschen kritisch angesehen. Ich wüsste nicht, ob das abgelehnt würde oder ob man das zulassen würde. Ich kann es Ihnen nicht direkt sagen, aber es ist schwierig. Den Fall gab es noch nicht. Ich habe noch keine Frau mit Kopftuch im Verein gesehen“ (Mitglied mMhg ♀, Breitensport, B.C.).

Reflektiert man Inklusions- und Exklusionsprozesse im Verein 6 zusammenfassend, dann lässt sich festhalten, dass die Inklusion von Personen mit Migrationshintergrund vor allem auf der generellen Offenheit und der breitensportlichen Ausrichtung beruht, die durch die Promotorenfunktion zahlreicher Übungsleiterinnen und -leiter mit Migrationshintergrund verstärkt wird. Zudem wird die Offenheit des Vereins durch Mund-zu-Mund-Propaganda nach außen getragen, wodurch die Inklusion weiterer Personen mit Migrationshintergrund gefördert wird.

Im Verein werden jedoch auch Grenzen gezogen, die die Inklusion und Exklusion von Mitgliedern mit Migrationshintergrund regulieren. Diese betreffen vor allem Erwartungen an die gegenseitige Akzeptanz „kultureller Eigenständigkeit“ im Verein im Sinne eines „boundary blurring“. Die Nicht-Akzeptanz der gleichzeitigen Berücksichtigung unterschiedlicher Normen, Werte und Verhaltensweisen bedingt hingegen Exklusion, was sich beispielsweise darin zeigt, dass man im Verein nicht bereit ist, segregierte Gruppen für Personen mit Migrationshintergrund einzurichten.

Der Verein ist also geprägt durch ein „boundary blurring“, das die Inklusion von Mitgliedern mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen ermöglicht. Dabei dürfte der Verein vorrangig solche Mitglieder (mit und ohne Migrationshintergrund) rekrutieren, die das „boundary blurring“ akzeptieren. Die Biografien und Aussagen der drei Interviewpartner mit Migrationshintergrund machen dabei deutlich, dass die Mitgliedschaft im Verein für einige Personen mit Migrationshintergrund auch mit Formen des „boundary crossing“ (z.B. durch die Distanzierung von religiösen Regeln) einhergeht, wodurch sie Anerkennung und Zugehörigkeit im Verein erfahren („Aushängeschild“, „Vorzeigeflüchtling“), ohne jedoch ihre herkunftsbedingte Identität im Sinne „multipler Zugehörigkeit“ aufgeben zu müssen.

3.6 Geschlechtergetrennte Schwimmgruppen in Verein 4

Inklusions- und Exklusionsprozesse in den Schwimmgruppen von Verein 4 werden im Folgenden auf der Basis von Interviews mit dem Vereinsvorsitzenden sowie fünf Übungsleiter/innen und Mitgliedern der Schwimmgruppen rekonstruiert. Verein 4 ist ein Mehrspartenverein mit ca. 450 Mitgliedern. Bei den im Folgenden betrachteten Gruppen der Schwimmabteilung handelt es sich um geschlechtergetrennte Gruppen für Kinder und

Erwachsene, die Breitensportlich ausgerichtet sind und heute nahezu ausschließlich Mitglieder mit Migrationshintergrund und muslimischer Religionszugehörigkeit aufweisen, während es sich in früheren Zeiten noch um „gemischte Gruppen“ mit Personen mit und ohne Migrationshintergrund gehandelt hat. Initiiert wurden diese Schwimmangebote im Verein vor über zwanzig Jahren von N.X. und U.X., einem Ehepaar ohne Migrationshintergrund, das als Abteilungs- und Übungsleiter im Verein aktiv war und das die besagten Kurse im Kontext von Programmen der „Integration durch Sport“ etabliert hat.

Am Beispiel der fünf in der Abteilungs- und Übungsleitung aktiven Mitglieder mit Migrationshintergrund, die sich der vorliegenden Studie als Interviewpartner zur Verfügung gestellt haben, lassen sich in einem ersten Schritt Inklusionsprozesse in den Schwimmgruppen des Vereins in einer biographischen Perspektive nachzeichnen.

H.H. ist Übungsleiterin in zwei Mutter-Kind-Schwimmgruppen und koordiniert darüber hinaus als Leiterin und Ansprechpartnerin der Schwimmabteilung sämtliche Angebote. Sie ist Anfang 50, verheiratet und hat zwei erwachsene Töchter, von denen die eine studiert, die andere bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen hat. H.H. ist in der Türkei geboren und kam Ende der 1970er Jahre im Alter von 10 Jahren als Kind von „Gastarbeitern“ nach Deutschland. Sie selbst, ihr Mann und die beiden Töchter sind türkische Staatsangehörige. Gülcan bezeichnet sich selbst und ihre Familie als „praktizierende Moslems“ und trägt ein Kopftuch, ihre beiden Töchter jedoch nicht. Diese seien „offener“, was von Seiten des Großvaters durchaus kritisch gesehen, von ihr selbst jedoch toleriert werde. Auf die Schwimmangebote von Verein 4 sei sie schon Anfang der 2000er Jahre durch einen Termin beim Arbeitsamt aufmerksam geworden, als ihr aufgrund ihres Übergewichts die Teilnahme an einer Frauen-Schwimmgruppe empfohlen und der Kontakt zur Übungsleiterin N.X. hergestellt worden sei, woraufhin sie auch Mitglied im Verein geworden sei und bei N.X. das Schwimmen gelernt habe. Nach einigen Jahren als Vereinsmitglied in der Schwimmgruppe hat H.H. von N.X. das Übungsleiteramt übernommen, das diese krankheitsbedingt aufgeben musste. Sie bietet als Übungsleiterin zwei Mutter-Kind-Schwimmgruppen an, fungiert darüber hinaus aber auch als Ansprechpartnerin für Interessierte und als Organisatorin der übrigen Schwimmgruppen.

B.C. ist im Verein ebenfalls Übungsleiterin einer Mutter-Kind-Schwimmgruppe. Sie ist Mitte Dreißig, verheiratet und hat vier Kinder. Sie ist in Deutschland geboren, besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit und hat eine Ausbildung als Damenschneiderin absolviert, ist jedoch aufgrund ihrer vier Kinder nicht berufstätig. Ihre Eltern sind in den 1980er Jahren aus der Türkei eingewandert, ihr Mann ist türkischer Staatsbürger, die Kinder besitzen jeweils die deutsche und die türkische Staatsangehörigkeit. Sie selbst ist Muslimin und bekundet, dass ihr die Religion „sehr wichtig“ sei, weshalb sie auch ihre Kinder religiös erziehe. Schon als Mädchen sei sie in die Schwimmabteilung von Verein 4 eingetreten, allein, habe dort niemanden gekannt. Dennoch hätten ihre Eltern ihr die Mitgliedschaft erlaubt.

Den Verein habe sie sich bewusst ausgesucht, weil das Schwimmangebot dort mit ihrem Glauben vereinbar gewesen sei, denn schon damals sei Schwimmen für muslimische Frauen und Mädchen angeboten worden. Als sie dann selber Kinder gehabt habe, habe sie ihre Übungsleiterin N.X. angesprochen, ob sie nicht auch selbst einen Schwimmkurs für die Kinder anbieten könne. Voraussetzung hierfür sei allerdings gewesen, dass Männer von diesem Kurs ausgeschlossen worden seien. So sei dann das ursprüngliche Eltern-Kind-Schwimmen in ein Mutter-Kind-Schwimmen überführt worden. Bereits vorher habe sie mit ihrer Familie schon öffentliche Schwimmbäder besucht, was aber ihrem Mann aufgrund der Anwesenheit anderer Frauen nicht gefallen habe. Deshalb habe er darauf gedrungen, einen Verein zu suchen, wo sie auch allein mit den Kindern hingehen könne. Als N.X. erkrankte, hat B.C. ebenfalls die Leitung der Gruppe von ihr übernommen, um das Angebot für die Kinder aufrechtzuerhalten. In ihren Kursen kleide sie sich „islamisch gerecht“, den Teilnehmerinnen bleibe es jedoch freigestellt, ob sie im Badeanzug oder in „islamisch gerechter“ Kleidung am Kurs teilnehmen möchten.

F.V. und N.V. sind ebenfalls Übungsleiterinnen in der Schwimmabteilung von Verein 4 und Halbschwestern. Beide sind in Deutschland geboren und besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. Die Mutter ist nach der Heirat aus der Türkei nach Deutschland eingewandert. Die beiden Väter sind in Deutschland geboren, aber ebenfalls türkischer Herkunft. F.V. ist 22 Jahre alt und arbeitet als zahnmedizinische Fachangestellte, N.V. ist 16 Jahre alt und strebt das Fachabitur an. Beide sind Muslimas und beschreiben sich als gläubig und religiös. Von Seiten ihrer Familie würden sie jedoch beide keine Vorschriften erhalten, was zum Beispiel das Tragen des Kopftuches angehe. Im Gegensatz zu N.V. trägt F.V. kein Kopftuch, was mit ihrem Beruf zusammenhänge. So erläutert sie, dass N.V. mit dem Kopftuch vermutlich keine Chance hätte, eine Anstellung in ihrer Zahnarztpraxis zu erhalten. Das Schwimmen haben die beiden Schwester schon im Alter von sechs Jahren in anderen Vereinen gelernt, wobei F.V. auch schon an Schwimmwettkämpfen teilgenommen hat. Dass sie nun in Verein 4 als Übungsleiterinnen tätig seien, führen beide darauf zurück, dass es dort spezifische Schwimmangebote für muslimische Frauen gebe, die sich optimal mit religiösen Bekleidungs Vorschriften vereinbaren ließen und an denen auch ihre Mutter teilnehme. Im Hinblick auf die Mitgliedschaft im Schwimmverein erläutert N.V., dass sie sowohl von den Lehrern in der Schule als auch von ihren Eltern Unterstützung erfahren habe, denen es gleichermaßen wichtig gewesen sei, dass sie „aktiv“ werde.

G.F. ist Mitglied und Übungsleiter der Männer-Schwimmgruppe in Verein 4. Er hat in Syrien ein Studium der Humanmedizin abgeschlossen und ist Ende der 1970er als Chirurg nach Deutschland eingewandert. Er ist mit einer Deutschen ohne Migrationshintergrund verheiratet und hat zwei erwachsene Kinder, die studieren. Nach eigenem Bekunden ist G.F. gläubiger Moslem. In Verein 4 sei er nicht zuletzt deshalb Mitglied geworden, weil dieser Verein als einer von ganz wenigen eine Schwimmgruppe nur für Männer anbieten würde. Die Geschlechtertrennung in den Schwimmgruppen von Verein 4 stellt für G.F. die

zentrale Inklusionsbedingung dar, für die er sogar die Anfahrt aus einer anderen Stadt in Kauf nimmt. Die betreffende Männer-Schwimmgruppe sei anfangs von U.X. geleitet worden, bis sich dieser altersbedingt zurückgezogen und ein Mitglied mit türkischem Migrationshintergrund einen Rettungsschein gemacht und die Gruppenleitung übernommen habe. Wenn dieser verhindert sei, vertrete G.F. ihn, weil er als Arzt die Anforderungen hinsichtlich der Rettungsfähigkeit erfülle. Zudem sei er dafür zuständig, von den Gastschwimmern Gebühren zu kassieren und diese an den Verein weiterzuleiten. G.F. stellt ebenfalls die hohe Bedeutung von N.X. und U.X. für die Etablierung der Schwimmgruppen heraus und legt dar, dass ihn bis heute ein freundschaftliches Verhältnis mit U.X. verbinde, der nach dem Tod seiner Frau inzwischen in einer anderen Stadt lebe.

Reflektiert man die biographischen Ausführungen der fünf Vereinsmitglieder und Funktionsrolleninhaber mit Migrationshintergrund, dann gilt für alle, dass die Inklusion in den Verein in erster Linie durch die Möglichkeit begründet scheint, in den Gruppen des Vereins ein Schwimmangebot nutzen zu können, das mit religiösen Regeln und Bekleidungs Vorschriften des Islams vereinbar ist. Diese wiederum beruhen vor allem auf der in allen Gruppen konsequent eingehaltenen Geschlechtertrennung, was nicht allein die Frauengruppen, sondern ebenso die Männergruppe betrifft. Offensichtlich spielen dabei bei den Frauen vor allem auch Reziprozitätserwartungen der Familie eine wichtige Rolle, mit denen sportliche Aktivitäten in Abhängigkeit von der Möglichkeit, religiöse Regeln einzuhalten, befürwortet oder kritisch bewertet werden. Auch F.V. und N.V., die vor ihrer Mitgliedschaft in Verein 4 bereits in anderen Schwimmvereinen aktiv waren, in denen es keine Geschlechtertrennung gab, haben sich schließlich aus religiösen Gründen und der bereits bestehenden Mitgliedschaft ihrer Mutter für den Verein 4 entschieden. Bemerkenswert ist zudem, dass sich für jene Interviewpartner, die N.X. und U.X. noch persönlich kennengelernt haben, dieser Kontakt als sehr bedeutsam für die Teilnahme und den Verbleib in den Schwimmgruppen darstellt.

Wie beschrieben zeichnen sich die Schwimmgruppen in Verein 4 durch eine hohe Nachfrage aus, was nicht allein auf die Internetpräsenz des Vereins, sondern ebenso auf Netzwerke und Mund-zu-Mund-Propaganda zurückgeführt wird:

„Wir sind zwischen 15 und 30 Männer. Wenn neue dazu kommen, ist das alles Mundpropaganda. Es gibt keinerlei Werbung oder irgendetwas. Viele wollen gerne schwimmen, fragen, da sagen wir: ‚Ja.‘ Es gibt da Mundpropaganda. Wir haben ja auch große Kulturzentren, in Bochum zum Beispiel, dort wird das auch gesagt. Ja, also Schwimmen für Muslime gibt es da und da“ (Übungsleiter mMhg, Schwimmen, G.F.).

Insbesondere im Kinderbereich scheint die Nachfrage so hoch, dass Anfragen aufgrund fehlender Wasserzeiten und Übungsleiter zurückgewiesen werden müssen:

„Wir sind voll. Ich kann z.B. in meiner Gruppe keinen Neuen annehmen. Es sind viele Eltern da, die gerne mitmachen wollen. Vor vier Wochen kam eine Mutter, das war eine Migrantin, die hat sich beschwert, warum man nicht weitermacht. Ich habe gesagt: ‚Wenn jemand da ist, der das macht, dann geht das, aber meine Gruppe ist voll. Ich kann keinen mehr annehmen.‘ Die kommen von alleine, ich brauche gar keine Werbung machen. Am Anfang waren das nur türkische Mütter, dann kamen auf einmal marokkanische Mütter. Die wollten einfach

mitmachen, und ich habe gesagt: ‚Okay, von wo habt ihr das? ‚Aus dem Internet‘. Ich sage: ‚Okay‘. Die haben das im Internet gefunden. Die rufen dann an [beim Vorsitzenden] und sagen: ‚Wir kommen.‘ Und er sagt immer: ‚Geht da hin. Fragt sie.‘ Jetzt habe ich gesagt: ‚[...]‘, schick mir gar keinen mehr, auch wenn die sagen würden, wir wollen unbedingt. Dann mach eine neue Gruppe auf, aber ich kann nicht mehr“ (Übungsleiterin mMhg, Schwimmen, B.C.).

„Wenn ich mehr Wasserzeiten hätte für das Kinderschwimmen, würde ich noch viel mehr bekommen. Es gibt ein großes Interesse bei den Familien, dass die Kinder Schwimmen lernen, und die dürfen das auch. Aber die B.C. blockiert das. Die sagt: ‚Ich habe 15 Kinder. Mehr schaffe ich nicht.‘ Und ich könnte mir vorstellen, wenn wir da bei der Stadt vorstellig würden, dass wir nochmal eine Stunde mit Wasser bekämen. Dann müsste ich allerdings noch eine Betreuerin haben“ (Vorsitzender).

Kennzeichnend für die Schwimmgruppen in Verein 4 ist, dass sie ausschließlich aus Mitgliedern mit Migrationshintergrund und muslimischer Religionszugehörigkeit bestehen, jedoch keine Personen ohne Migrationshintergrund an den Angeboten teilnehmen. Fragt man die Interviewpartner, woran dies liege, dann tun sie sich generell schwer, hierfür Gründe zu benennen. Betont wird aber, dass man gerne Mitglieder ohne Migrationshintergrund in die Gruppen aufnehmen würde und dass die Angebote lediglich als geschlechtergetrennte Angebote für Männer und Frauen beworben würden, nicht aber als „muslimische“ Schwimmangebote. Über die Geschlechtertrennung hinaus gebe es in den Gruppen keine weiteren Vorgaben, so dass für Frauen beispielsweise auch Schwimmen im Bikini möglich sei:

„Es gibt keine Deutschen in unseren Gruppen, auch nicht bei den Männern. Keine Ahnung, warum keine ohne Migrationshintergrund kommen. Also, wenn sie sich melden würden, ich würde die gerne annehmen“ (Abteilungsleiterin mMhg, Schwimmen, H.H.).

„Wir haben geschrieben ‚Frauen- und Männerschwimmen‘. Wir haben für Frauen und Männer die Zeiten alle hingeschrieben, dass wir auch separat schwimmen, getrennt schwimmen. Aber wir sind kein muslimischer Schwimmverein, sondern Frauenschwimmen“ (Abteilungsleiterin mMhg, Schwimmen, H.H.).

„Das ist ‚Schwimmen für Frauen‘. Es ist nicht ‚Schwimmen für muslimische Frauen‘. Da gibt es einen Unterschied, weil es gibt Frauen, die nicht möchten, dass zum Beispiel eine andere Frau einen Bikini anhat anstatt einen Badeanzug. Es wird nicht akzeptiert. Die Personen müssen sich dann dementsprechend auch nach Regeln kleiden. In dem ‚Schwimmen für muslimische Frauen‘ wäre es nicht akzeptabel, wenn eine Frau reinkäme und die würde entweder einen ganz offenen Badeanzug tragen oder einen Bikini. In unserer Gruppe kann sich jeder frei bewegen. Es gibt da Leute, die im Bikini kommen. Also, dem Alter entsprechend. Da kommt jetzt keine 70-jährige im Bikini, aber dann auch schon mal ein junges Mädchen, 20, 25 Jahre alt, die kommt dann auch gerne mit einem Bikini“ (Übungsleiterin mMhg, Schwimmen, F.V.).

Die Exklusion von Personen ohne Migrationshintergrund erklären die Übungsleiterinnen in den Frauenschwimmgruppen zum einen damit, dass die Teilnehmerinnen in den Gruppen wenig Kontakt zu Frauen ohne Migrationshintergrund hätten und diese deshalb nicht von der für die Inklusion in die Gruppen bedeutenden Mundpropaganda erreicht würden. Zum anderen weisen die Interviewpartnerinnen aber auch darauf hin, dass Frauen ohne Migrationshintergrund alternative Schwimmangebote nutzen könnten, in denen es keine Geschlechtertrennung gebe, während die Frauen mit muslimischer Religionsangehörigkeit auf solche Angebote angewiesen seien:

„Es sind alles muslimische Frauen in unserer Gruppe. Ich glaube, das hat etwas mit dem Umfeld zu tun von den Frauen, weil die sagen sich das auch alle so weiter. Und wenn einer zum Beispiel gar keinen Kontakt hat zu deutschen Frauen, dann können die das ja nicht erfahren. Die

kommen ja gar nicht da dran. Und ich meine, die können auch in ein ganz normales Freizeitbad gehen. Die können überall hingehen, wo sie möchten. Aber diese muslimischen Frauen sind durch ihre Religion, durch das, was sie anziehen, dazu gezwungen, dann halt in einen Verein zu kommen, wo dann alle so sind“ (Übungsleiterin mMhg, Schwimmen, F.V.).

„Dass überhaupt keine Deutschen dabei sind, erkläre ich mir so, dass viele deutsche Mütter einfach ins Freibad gehen können. Die gehen da hin, und bei uns ist das ja so, dass wir das einmal in der Woche machen und nur in der Zeit, und die können überall hingehen, wann sie wollen, und das gibt es bei uns nicht. Wir haben nur die eine Gruppe. Deswegen ist das so, dass die nicht bei uns drin sind. Ansonsten würden die auch mitmachen, weil das Kinder sind. Kinder unter sich, da ist das egal, aus welchem Land die kommen“ (Übungsleiterin mMhg, Schwimmen, B.C.).

An einem Beispiel reflektiert eine der Interviewpartnerinnen jedoch auch, inwiefern sich Personen ohne Migrationshintergrund von religiösen Symbolen abschrecken lassen:

„Ich habe kein einziges deutsches Kind bei mir in der Gruppe. Einmal wollte ein Mädchen anfangen. Ich weiß nicht, ob es daran lag, dass sie mich mit dem Kopftuch gesehen hat. Die Mutter hat gesagt: ‚Willst du jetzt mitgehen ins Wasser?‘ ‚Nein Mama, ich will nach Hause.‘ Da habe ich gesagt: ‚Okay, musst du selber wissen. Ich habe eh genug Kinder, die gerne schwimmen und die gerne die Zeit auch in Anspruch nehmen wollen.‘ Deswegen habe ich gesagt: ‚Wenn sie nicht will, zwingen sie sie nicht. Dann hat sie vielleicht Angst, wenn so viele fremde Kinder da sind und sie ist auf einmal alleine‘. Ich habe nur ausländische Kinder. Alle sind ausländische Kinder“ (Übungsleiterin mMhg, Schwimmen, B.C.).

Auch die Sprache wird als möglicher Exklusionsfaktor in Betracht gezogen, da in den Gruppen zwar überwiegend deutsch, manchmal aber auch türkisch gesprochen werde, wenn Teilnehmerinnen Deutsch nicht verstehen würden:

„Dass wir keine deutschen Frauen haben, könnte auch an der Sprache liegen. Ich spreche in der Gruppe nicht nur deutsch. Ich spreche da wirklich türkisch, weil manche halt mein Deutsch nicht sofort verstehen. Das ist halt so. Die sind hier zwar groß geworden, aber hier nicht geboren, und deswegen kann ich switchen zwischen meiner Muttersprache und dann eben Deutsch“ (Übungsleiterin mMhg, Schwimmen, F.V.).

Kennzeichnend für die Schwimmgruppen in Verein 4 scheint zudem zu sein, dass es kaum Kontakt zu den anderen Abteilungen des Vereins gibt:

„Wenn ich hier in die Hauptversammlung komme, dann sehe ich die anderen Abteilungen, aber ansonsten so großartig haben wir fast gar nichts miteinander zu tun. Wenn ich ins Büro komme, dann habe ich mit denen Kontakt, und dann nochmal, wenn ich in die Versammlung komme. Das ist einmal im Jahr“ (Abteilungsleiterin mMhg, Schwimmen, H.H.).

„Die Gymnastik-Abteilung hat eine Abteilungsleiterin, die hat jeden im Verein gekannt. Die anderen Abteilungsleiter kennen sich auch untereinander, privat. Aber wir kennen die nicht. Also, die waren noch nie bei uns, wir waren noch nie bei denen. Also, wir haben uns auch noch nie draußen getroffen mit denen, dass man sagt: ‚Wir gehen mal alle zusammen jetzt einen Kaffee trinken.‘ Aber mit meiner Abteilung machen wir das zum Beispiel. Wir treffen uns draußen, gehen Kaffee trinken, gehen frühstücken“ (Abteilungsleiterin mMhg, Schwimmen, H.H.).

G.F. führt für die von ihm betreute Männerschwimmgruppe aus, dass die Gruppenmitglieder kein Interesse am Verein hätten, dass die Vereinsmitgliedschaft vielmehr rein „zweckmäßig“ eingegangen werde, um das Angebot nutzen zu können. Nicht zuletzt spielten dabei auch ökonomische Überlegungen eine Rolle, ob es also – je nach Teilnahmehäufigkeit – günstiger sei, als Gast oder Mitglied teilzunehmen. Entsprechend sei der Verein in erster Linie auch nur als „Bewahrer der Schwimmmöglichkeit“ bedeutsam:

„Es sind aber nicht alle Mitglied im Verein. Die reinen Mitglieder, das sind ungefähr so die Hälfte. Wir machen das so, dass auch Gäste kommen können, und dann zahlen sie Eintritt. [...]

Die Gäste werden dann irgendwann meistens Mitglied. Sie rechnen sich das aus, wie oft sie kommen und was günstiger ist. Hier ist das Entscheidende das Schwimmen selber, aber nicht der Verein. Der hat seine Rolle nur, dass er das ermöglicht hat und dass er die Betreuung übernimmt. Sonst dürften wir nicht schwimmen.“ (Übungsleiter mMhg, Schwimmen, G.F).

„Die Leute kamen nicht wegen des Vereins. Die sind nur am Schwimmen interessiert und melden sich zweckmäßig in dem Verein an. Wir sind nicht primär in den Verein gegangen. Nein, wir sind schwimmen gegangen. Es hat uns erstmal der ganze Verein nicht interessiert. Wir wussten gar nicht, dass ein Verein im Hintergrund ist. Also, der Verein war nicht unsere gemeinsame Wiege sozusagen, also für diese Gruppe“ (Übungsleiter mMhg, Schwimmen, G.F).

„Das wird auch von außen nicht so wahrgenommen, dass wir eine Gruppe des Vereins sind. Es ist bekannt, dass es eine Schwimmgruppe vor allem für die Frauen gibt, weil das ist ja *die* Gelegenheit für Frauen. Das ist für Frauen noch schwieriger als für Männer, eine Schwimmgelegenheit zu finden. Also, viele muslimische Männer gehen dann auch woanders schwimmen. Aber bei den Frauen, vor allem bei den türkischen, die machen ja die größte Zahl, die gehen ja sonst nicht schwimmen. Aber hier gehen sie, und damit sind sie die größte Gruppe hier. Aber diese Beziehung zum Verein ist eigentlich nicht bedeutsam. Der Verein spielt hier nur eine Rolle eigentlich für uns, dass er unsere Schwimmmöglichkeiten bewahrt“ (Übungsleiter mMhg, Schwimmen, G.F).

Die Mitglieder der Schwimmgruppen bringen sich darüber hinaus auch nicht in die Vereins- und Vorstandsarbeit ein, was ebenfalls auf mangelndes Interesse, aber auch auf Sprachprobleme zurückgeführt wird:

„Ich mache zwar die Mitgliedertreffen hier mit seit einigen Jahren, aber weil wir auch ein Problem haben mit der Sprache und mit dem Interesse, bringen wir uns nicht groß ein. Also, unsere Leute haben Interesse daran zu schwimmen, aber jetzt diese verwaltungsmäßigen Sachen, Preise bestimmen und Wahl und was weiß ich, da haben sie kein Interesse dran oder fühlen sich noch immer nicht zuhause damit“ (Übungsleiter mMhg, Schwimmen, G.F.).

Dass die Mitglieder mit Migrationshintergrund kein Interesse am „Vereinsleben“ haben, wird auch damit begründet, dass sie verbindliche, dauerhafte, persönliche Kontakte eher im familiären Kontext, nicht aber im Sportverein suchen. Daher sei die Teilnahme an den Schwimmgruppen auch durch eine hohe Fluktuation und geringe Verbindlichkeit gekennzeichnet. Entsprechend würden auch Fitnessstudios häufiger als Sportgelegenheit genutzt, weil sie flexibel nutzbar seien und dabei auch Geschlechtertrennung ermöglichen würden:

„Meiner Meinung nach ist das Vereinsleben nichts für uns eigentlich. Unsere Frauen, die älteren, sind einfach sehr gemütlich. Die gehen nicht zum Sport. Die junge Generation geht zum Sport, aber die gehen meistens in Fitnessstudios. Da kann man hingehen, wann man möchte, und es gibt bei uns in [...] auch ein Feminin-Fitnessstudio, das ist nur reiner Frauensport“ (Abteilungsleiterin mMhg, Schwimmen, H.H.).

„Ich denke mal, das Vereinsleben schreckt ein bisschen ab. Das, wie gesagt, das ist bei uns nicht so ausgeprägt. Ich gehe jetzt von meiner Kultur aus. Ich bin seit 1978 hier, aber trotzdem leben wir in unserer Kultur noch sehr, sehr weiter. Wir sind eher so Familienmenschen. Wir sind viel in der Familie unterwegs. Wenn wir unsere Bekannten haben, wir gehen dahin, die kommen zu uns, und wir sind eher so familienbezogene Menschen als vereinsbezogen. Ich denke mal, vielleicht dass in den deutschen Familien die Familie so sehr auseinandergedriftet ist, dass der Verein die Familie ist sozusagen, die Großfamilie bildet. Es kann schon, also, ich denke mal, vielleicht ist das auch so. Bei uns ist die Familie noch sehr prägend, und wir treffen uns viel in der Familie, die Großfamilien“ (Abteilungsleiterin mMhg, Schwimmen, H.H.).

In den Schwimmgruppen von Verein 4 wird durch die religiös begründeten Teilnahmeregeln (Geschlechtertrennung, Verhüllungsgebot) eine Grenze gezogen, die für Personen mit Migrationshintergrund inkludierend, für solche ohne Migrationshintergrund allerdings exkludierend wirkt und die die Schwimmabteilung auch von den übrigen Abteilungen des

Vereins abgrenzt. In den Schwimm-Gruppen scheint ein für die Inklusion *aller* bedeutsames Gemeinschafts- und Zugehörigkeitsgefühl deshalb nicht zu entstehen, weil religiöse Regeln und Wertvorstellungen, die von den Mitgliedern mit Migrationshintergrund als Teilnahmevoraussetzungen erachtet werden, von denen ohne Migrationshintergrund eben nicht geteilt werden. Diese Grenzziehung aufgrund religiöser Regeln ist allerdings auch fortlaufend Thema von Auseinandersetzungen im Verein. So schildert der Vereinsvorsitzende zum Beispiel, dass es ihm gelungen sei, zu sehr günstigen Konditionen Schwimmzeiten in einem neuen städtischen Bad zu organisieren, die jedoch von den Schwimm-Gruppen nicht angenommen würden, weil das öffentliche Bad zu den entsprechenden Zeiten nicht komplett für Männer bzw. Frauen gesperrt werden könne:

„Wir haben in der Stadt ein neues Schwimmbad, das 2017 eingeweiht wurde. Und ich sage zu denen in unserer Schwimmgruppe: ‚Warum geht ihr nicht im neuen Bad schwimmen, wir können dort Zeiten bekommen? Dann sagen die: ‚Das können wir nicht, da sind ja Frauen, da sind ja auch Männer.‘ ‚Ja,‘ sage ich, ‚aber das ist doch normal, dass Männer und Frauen da schwimmen‘ Da sagen die: ‚Ja, aber die können mich dann sehen. Nein, das geht nicht‘. Wir mussten also praktisch diese Kleinschwimmbad nehmen, weil dort die für sich sind und die nicht einsehbar sind. Die Fenster sind hoch, und auch die Glasscheiben, die Türen sind abgeklebt, dass da keiner reingucken kann. Wir hätten hier drei Bahnen bekommen, hätten also wunderbar schwimmen können im neuen Bad. ‚Ja, sind denn da auch Frauen drin?‘ ‚Ja, ist klar,‘ sage ich, ‚das ist ja ein öffentliches Schwimmbad. Die müssen sich ja finanzieren über die Eintrittsgelder.‘ Und uns wären pro Mitglied abgerechnet worden irgendwie 1,50 Euro oder 1,60 Euro. Und dann kommt der Stadtsportbund wieder und sagt: ‚Wir erstatten euch aber 1,50 Euro, so dass ihr nur zehn Cent pro Mitglied zahlen müsst‘. ‚Ja,‘ sage ich. ‚Das ist ja wirklich großzügig. Mehr kann man ja nicht mehr verlangen, als dass die Stadt alles dafür tut‘. Und dann sagen deine eigenen Leute: ‚Nein. Da sind ja Frauen drin. Da können wir nicht schwimmen‘. ‚Ja,‘ sage ich, ‚Ihr seid welche!‘“ (Vorsitzender).

Sehr deutlich zeigt sich in diesem Zitat, wie Erwartungen der „Wir-Gruppe“ („das ist doch normal, dass Männer und Frauen da schwimmen“) von den Erwartungen der „Ihr-Gruppe“ („Ihr seid welche!“) abgegrenzt werden und wie der Vereinsvorsitzende sein Unverständnis darüber zum Ausdruck bringt. Von der „anderen“ Seite – also von Seiten der Vertreter der Schwimmgruppen – wird auf diesen Fall jedoch ebenfalls mit Unverständnis reagiert:

„Abgelehnt vom Badbetreiber. Sie haben gesagt: ‚Das wird nicht gehen‘. Und sie legen keinen großen Wert hier auf diese Gruppe, auf diese Spezifität gar nicht, die wir haben, also dass wir nur jetzt tatsächlich letzten Endes nur allein schwimmen müssen oder wollen oder können. Wir können das nicht so machen, wie sie das haben wollen. Es hat aber nicht funktioniert, als wir gesagt haben: ‚Okay, deutsche Männer sind willkommen, aber keine Frauen.‘ Da haben die gesagt: ‚Das geht nicht.‘ Die von dem Verein. Da hieß es: ‚Es ist nicht machbar. Das wird kein Deutscher verstehen.‘ Also das geht nicht, dass man sagt: ‚Männerschwimmen‘. Das geht nicht. Also hier kommen Familien mit ihren Kindern und so, sie wollen schwimmen. Tatsächlich da kommen Frauen mit Kindern, die schicke ich zurück, und den Mann lasse ich durch. Und dann kommen Frau und Mann gemeinsam, einer darf rein, einer muss raus. Ob das jetzt nicht durchführbar ist, das weiß ich nicht. Aber das wollten sie nicht auf sich nehmen“ (Übungsleiter mMhg, Schwimmen, G.F.).

Die Aussage „*Wir* können das nicht so machen, wie *sie* das haben wollen“, und der Vorwurf an „die von dem Verein“, dass man „das nicht auf sich nehmen wollte“, verdeutlichen auch hier die Grenzen, die gezogen werden.

Letztendlich stellt sich die Situation in dem Verein so dar, dass an der Geschlechtertrennung in den Schwimmgruppen festgehalten wird, auch wenn es „Schwierigkeiten“ gegeben hat, den Vereinsvorsitzenden davon zu „überzeugen“:

„Da hatte ich auch Schwierigkeiten, [den Vorsitzenden] zu überzeugen, dass das nicht funktioniert, wenn wir zu unseren Frauen sagen: ‚Es wird irgendeinen fremden Mann dort geben‘. Dann kommen sie alle nicht mehr zum Schwimmen. Bei unseren Männern wird das geteilt aufgenommen, aber der große Teil wird sagen: ‚Nein. Also, hier möchten wir nicht schwimmen, wo eine Frau dabei ist‘“ (Übungsleiter mMhg, Schwimmen, G.F.).

Auch der Vereinsvorsitzende selbst führt aus, dass die Schwimmgruppen mit ihren spezifischen Regeln im Verein zwar „akzeptiert“ würden, macht aber gleichzeitig deutlich, dass es zumindest „unterschwellig“ auch Vorbehalte und Ablehnung von Seiten der Mitglieder ohne Migrationshintergrund gebe. Man begegne sich zwar mit einer gewissen Toleranz, finde aber offensichtlich keine gemeinsame Basis für ein Miteinander:

„Die Schwimmer schwimmen für sich. Die kommen muslimisch angezogen hier in die Geschäftsstelle, aber das ist hier kein Problem. Das wird akzeptiert. Aber dass man jetzt ein Miteinander hätte, das gibt es nicht. Also, die bleiben für sich, wenn man so will. Also, dieses Miteinander, mit den Migranten mehr umzugehen, scheint mir nicht sehr attraktiv zu sein für die Deutschen. Jeder schottet sich so ein bisschen ab. Also, man lebt mehr nebeneinander her, als dass man sich jetzt öffnet und so mehr miteinander praktizieren würde. Ich könnte mir vorstellen, dass es bei unseren Mitgliedern auch Vorbehalte gegenüber den Migranten gibt, dass manche sagen: ‚Ja, mit denen wollen wir nichts zu tun haben.‘ Also, das ist unterschwellig, es wird nicht gesagt“ (Vorsitzender).

Trotz aller bestehender Grenzüberschreitungen und -verwischungen, die der Vorsitzende hinsichtlich der Inklusion von Mitgliedern mit Migrationshintergrund im Verein beschreibt, scheint aus der Perspektive der Mitglieder ohne Migrationshintergrund das Kopftuch als religiöses Symbol ein exkludierendes Merkmal zu bleiben, das die Gruppen voneinander trennt:

„Unsere Mitglieder ohne Migrationshintergrund werfen denen vor, die integrieren sich ja gar nicht. Und dann sage ich: ‚Ich habe das Gefühl, wenn du die Muslime fragst, dann sagen die: ‚Wieso, wir haben uns doch integriert?‘. Die sind genauso pünktlich wie die Deutschen, die zahlen genauso ihre Beiträge, die feilschen nicht rum, und die bringen ihre Kinder zur Schule, die gehen einkaufen, die gehen arbeiten, und dann fragen die sich: ‚Ja, was wollt ihr denn jetzt noch?‘ Und dann bleibt übrig das Kopftuch. Glauben Sie mir das? Wenn Sie hier die Leute fragen, dann sagen die: ‚Uns stört es, das Anders-Aussehen. Das Kopftuch‘“ (Vorsitzender).

Reflektiert man Inklusions- und Exklusionsprozesse in den Schwimmgruppen in Verein. 4 zusammenfassend, dann lässt sich zunächst festhalten, dass mit diesen Gruppen ein Angebot etabliert wurde, das von Personen mit Migrationshintergrund und muslimischer Religionszugehörigkeit stark nachgefragt wird, das jedoch Personen ohne Migrationshintergrund vollständig exkludiert. Die Etablierung der Gruppen, die Bindung der Mitglieder und die Gewinnung von Übungsleiterinnen und -leitern aus dem Kreis der Mitglieder mit Migrationshintergrund basierte zunächst vor allem auf dem Engagement von zwei Promotoren, N.X. und U.X., denen es gelungen ist, Vorbehalte und Widerstände im Verein zu überwinden. Die Gruppen rekrutieren ihre Mitglieder vor allem über die Bewerbung im Internet, über spezifische Migrantennetzwerke und über Mund-zu-Mund-Propaganda.

In den Gruppen erfolgt eine Grenzziehung über das Merkmal der Geschlechtertrennung, die auf Personen mit Migrationshintergrund und muslimischer Religionsangehörigkeit inkludierend, auf Personen ohne Migrationshintergrund jedoch exkludierend wirkt. Die Exklusion erfolgt, obwohl die Kurse offen für Frauen bzw. Männer allgemein ausgeschrieben sind. Da die Kurse allerdings in einem Bad stattfinden, das während der Kurszeiten nicht öffentlich und nicht für das jeweils andere Geschlecht zugänglich ist, und die auf den Internetseiten aufgeführten Übungsleiterinnen und -leiter allesamt türkisch-arabisch klingende Namen aufweisen, darf vermutet werden, dass diese Kurse als spezifische Kurse für *muslimische* Männer bzw. Frauen wahrgenommen werden. Das heißt, die Grenzziehung über das Merkmal Geschlecht wird über die Assoziation mit den geschlossenen Räumen und den Namen der Gruppenleitungen implizit zu einer Grenzziehung über das Merkmal Religion. Insofern beruht die Inklusion in diesen Gruppen zwar eigentlich auf einer direkten Exklusion des anderen Geschlechts, mündet in Form einer indirekten Fremdexklusion aber im Fernbleiben der Personen ohne Migrationshintergrund bzw. anderer Religionszugehörigkeit. Die Inklusion aller misslingt, weil das Merkmal der Geschlechtertrennung eine „harte“ Grenze zieht, die sich offensichtlich nicht im Sinne eines „boundary blurrings“ oder „boundary shiftings“ verändern lässt. Es bleibt nur die Möglichkeit eines „boundary crossings“ in die eine oder andere Richtung, sprich: Die Mitglieder mit Migrationshintergrund verzichten auf Geschlechtertrennung, was von diesen jedoch eindeutig abgelehnt wird, oder aber Personen ohne Migrationshintergrund nehmen trotz Geschlechtertrennung an den Gruppen teil, was wiederum de facto nicht passiert. Während andere religiös begründete Regeln, die zum Beispiel das Essen betreffen, Grenzverwischungen anscheinend relativ problemlos zulassen, weil über unterschiedliche Essensangebote die Vielfalt kultureller Vorlieben und religiöser Gebote gleichzeitig Berücksichtigung finden kann und damit gemeinsames Handeln und multiple Zugehörigkeit möglich sind, funktioniert dies bei Geschlechtertrennung nicht, weil die unterschiedlichen Erwartungen nicht gleichzeitig zu vereinbaren sind.

3.7 Step-Aerobic für Frauen in Verein 10

Inklusions- und Exklusionsprozesse in der Step-Aerobic-Gruppe von Verein 10 werden im Folgenden auf der Basis von Interviews mit den beiden Übungsleiterinnen der Gruppe sowie zwei Teilnehmerinnen rekonstruiert, die allesamt einen Migrationshintergrund aufweisen. Verein 10 ist ein Mehrspartenverein mit ca. 2.300 Mitgliedern. Die Step-Aerobic-Gruppe wurde im Rahmen des aktiv-Projekts in Kooperation mit dem Schwäbischen Turnerbund eingerichtet und stellt ein geschlechtergetrenntes Angebot dar, das in einem geschützten Raum stattfindet, zu dem Männer keinen Zutritt haben. Der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund wird im Gesamtverein auf nur ca. 10 Prozent geschätzt, während in der Step-Aerobic-Gruppe nur zwei der ca. 20 Teilnehmerinnen keinen Migrationshintergrund aufweisen.

Aus einer biographischen Perspektive lässt sich in einem ersten Schritt nachzeichnen, wie die Inklusion der vier Interviewpartnerinnen mit Migrationshintergrund in den Verein erfolgte.

N.P. ist 39 Jahre alt, in der Stadt geboren und deutsche Staatsangehörige. Ihre Eltern sind in den 1970er Jahren aus der Türkei eingewandert. Sie ist mit einem türkischstämmigen Mann verheiratet und hat drei Kinder. Aktuell arbeitet sie als Betreuerin im Kinderschutzbund, zuvor war sie vier Jahre als selbständige Immobilienmaklerin tätig. Sie bezeichnet sich als „gläubige Muslimin“, wenn auch „nicht so streng“, weil sie kein Kopftuch trage, denn „heutzutage ist es auch sehr schwer mit einem Kopftuch eine Stelle zu bekommen“. In ihrer Familie trage aktuell nur noch die Mutter das Kopftuch, doch möchte auch N.P. irgendwann mal das Kopftuch tragen. Leider könne sie „hier den Glauben nicht ausleben, wie man das eigentlich möchte“, sie bete jedoch, esse kein Schweinefleisch und trinke keinen Alkohol. Gemeinsam mit ihrer Schwester fungiert N.P. als Übungsleiterin im Step-Aerobic-Kurs von Verein 10, ist aber selbst nicht Mitglied im Verein. Vielmehr wurde sie von Kollegen beim Kinderschutzbund gefragt, ob sie den Kurs übernehmen wolle und habe zugesagt, weil es darum gehe, „Frauen mit Migrationshintergrund von zu Hause rauszubringen“, weil sie „hier sehr viele kenne“ und sie wisse, „was die Frauen haben möchten und was denen auch gut tut“. Sie selbst sei im „Sportunterricht eigentlich sehr sportlich“ gewesen, habe aber nach ihrer Heirat nur Laufen und Radfahren betrieben, was sie „daheim selbst machen konnte“. Dass es „überhaupt [Sport-]Vereine gab“, habe sie in der Jugend nicht gewusst. Es wäre für sie allerdings auch „damals schwer gewesen“, in einen Verein zu gehen, weil sie sich gegen die Eltern hätte „durchsetzen müssen“. Ihr Engagement als Übungsleiterin der Step-Aerobic-Gruppe würde heute von ihrer Familie jedoch „voll unterstützt“.

A.P., die Schwester von N.P., ist 30 Jahre alt, ebenfalls in der Stadt geboren und deutsche Staatsangehörige. Auch sie arbeitet beim Kinderschutzbund als Betreuerin. Sie ist mit einem türkischstämmigen Mann verheiratet und hat eine Tochter. Genau wie ihre Schwester ist sie gläubige Muslimin, trägt aktuell kein Kopftuch, werde das aber „vielleicht irgendwann“ machen. Gemeinsam mit ihrer Schwester leitet sie den Step-Aerobic-Kurs, ist aber ebenfalls nicht Mitglied im Verein. Dass sie und ihre Schwester über den Kinderschutzbund für die Übungsleitertätigkeit rekrutiert worden seien, führt sie darauf zurück, dass sie als Musliminnen „die anderen Frauen leichter einladen können“, „weil wir die Sache ja kennen“, während es „eine Deutsche“ schwerer habe. Vorher habe sie noch nie Sport in einem Sportverein gemacht, weil das „zu unseren Zeiten damals nicht bekannt war, dass man das auch machen kann“.

V.E. ist 32 Jahre alt, hier geboren und besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit. Ihre Eltern sind in den 1970er aus der Türkei nach Deutschland eingewandert. Sie ist mit einem türkischstämmigen Mann verheiratet, ist Hausfrau und hat zwei Söhne. Als gläubige Muslimin esse sie kein Schweinefleisch und trinke auch keinen Alkohol, trage allerdings aktuell

kein Kopftuch, was sie jedoch „später“ tun möchte. Über Kontakte zu anderen Teilnehmerinnen sei sie in den Step-Aerobic-Kurs gekommen und nehme nunmehr seit anderthalb Jahren teil. Ein Vereinsmitglied sei sie allerdings nicht geworden. Zwar habe sie zeitweise auch an den Fitness-Kursen des Vereins teilgenommen, sich dort aber „nicht frei“ gefühlt, weil man in die Gruppen habe „reingucken“ können. Sie sei dort als „Ausländerin schlecht angeguckt“ worden, was in der Step-Aerobic-Gruppe nicht der Fall sei.

B.U. ist 41 Jahre, ebenfalls hier geboren, besaß zeitweise die deutsche Staatsangehörigkeit, ist dann aber wieder türkische Staatsbürgerin geworden, weil sich die Hoffnung, durch die deutsche Staatsangehörigkeit „bessere Jobaussichten“ zu haben, nicht erfüllt habe. Ihre Eltern sind als Arbeitsmigranten aus der Türkei eingewandert, inzwischen aber wieder dorthin zurückgekehrt. Mit ihrem türkischstämmigen Mann, mit dem sie drei Kinder hat, möchte sie später auch wieder in die Türkei ziehen, „weil wir unsere Heimat vermissen“. Aktuell könnten sie aber aus finanziellen Gründen nicht zurückkehren. Sie sei gläubige Muslimin, bete „fünfmal am Tag“ und gehe regelmäßig in die Moschee, trage jedoch kein Kopftuch. In der Schule sei sie sehr sportlich gewesen und habe den Sportunterricht sehr gemocht, sei aber nie Mitglied in einem Sportverein geworden. Ihr Sohn habe in der Jugend in Verein 10 Fußball gespielt, habe dann aber in einen türkischen Fußballverein gewechselt, in dem auch ihr Mann Fußball gespielt habe. In die Step-Aerobic-Gruppe sei sie „durch meine eng befreundeten lieben Frauen“ gekommen, so sei sie mit N.P. zur Schule gegangen, die zu ihren „beste[n] Freundinnen“ gehört. In Verein 10 habe sie auch schon ein „Probetraining“ in der Zumba-Gruppe absolviert, das sei aber „peinlich“ für sie gewesen, da sie die „Schritte gar nicht kannte“. Außerdem hätten die Teilnehmerinnen nicht miteinander geredet, so dass ihr das „nicht so Freude gemacht“ habe, „wie bei den Mädchen in der Step-Aerobic-Gruppe“. Es würde ihr besser gefallen, mit „Freunden zusammen Sport zu machen“.

Reflektiert man diese biografischen Ausführungen, dann lässt sich zunächst festhalten, dass alle vier Interviewpartnerinnen zwar jeweils als Übungsleiterin bzw. als Teilnehmerin im Step-Aerobic-Kurs von Verein 10 aktiv sind, dass sie aber bislang alle nicht Mitglied im Verein geworden sind. Die Inklusion in eine Sportgruppe des Vereins erfolgt damit zwar schon seit längerer Zeit (zum Teil seit anderthalb Jahren), ist jedoch nicht formal durch eine Mitgliedschaft untermauert. Zudem fällt auf, dass für alle vier die Teilnahme bzw. die Leitung des Kurses den Erstkontakt zu einem Sportverein darstellt und dass sie in ihrer Jugend zum Teil gar nicht gewusst haben, dass es Sportvereine gibt. Die beiden Übungsleiterinnen begründen ihr Engagement in der Step-Aerobic-Gruppe damit, dass sie als Musliminnen wüssten, wie ein solches Angebot für Frauen mit Migrationshintergrund zu gestalten sei und dass sie das Sporttreiben der Frauen gerne unterstützen möchten. Die beiden Teilnehmerinnen haben jeweils schon ein anderes fitnessorientiertes Angebot des Vereins ausprobiert, betonen aber, dass sie sich im geschützten Raum der Step-Aerobic-Gruppe

wohler fühlen würden bzw. dort Gelegenheit hätten, mit Freundinnen gemeinsam Sport zu treiben.

Sucht man über diese biografischen Ausführungen hinaus nach Mechanismen, die die Inklusion und Exklusion in der Stepaerobic-Gruppe von Verein 10 erklären können, dann lässt sich als *erste* und wohl wichtigste Inklusionsbedingung festhalten, dass der Kurs in einem „geschützten Raum“ stattfindet, zu dem Männern der Zutritt während der Kurszeit verwehrt ist. So schildern die beiden Übungsleiterinnen, dass es vor allem ihre Aufgabe sei, den Teilnehmerinnen die Sicherheit zu geben, dass keine Männer anwesend seien, und die beiden Teilnehmerinnen erläutern, dass ohne den Ausschluss von Männern „nicht viele“ Frauen kommen würden:

„Die Frauen haben sich uns anvertraut und sind gekommen. Natürlich haben sie ein bisschen Angst gehabt, ob sie doch kommen sollen oder nicht, aber dann sind sie gekommen und haben sich wohlfühlt. Die haben gesehen, dass sie frei sind und sie niemand anstarrt beim Sportmachen. Bei uns darf kein Mann zuschauen oder mitkommen, das ist total tabu, und die fühlen sich frei. Wir haben am Anfang gesagt, dass hier im Haus keine Männer Zugang haben, z. B. der Hausmeister. Der darf in der Zeit nicht hier sein. Das haben wir dann organisiert. Das ist ja diese Voraussetzung von den Frauen gewesen. Die haben sich uns auch anvertraut und gesehen, dass wir darauf achten. Wir kontrollieren immer im Voraus, dass auch niemand da ist“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

„Wir müssen denjenigen, die das machen, auch die Sicherheit geben, dass das dann halt wirklich nicht beobachtet wird. Das ist also schon ein Thema, dass man sagt, ‚Jawoll hier könnt ihr euch sicher fühlen, da passiert nichts‘. Ich muss selbst auch hier die Sicherheit geben vorher, weil am Anfang, wo wir angefangen hatten, musste ich drei Mal diesen Rundgang hier machen und sagen: ‚Jetzt ist geschlossen, kein Hausmeister ist hier drin, kein Mann ist drin, draußen ist keiner‘. Im Schulhof, ich musste auch das Tor schließen. Also, ich habe diese Sicherheit geben müssen, damit sie sich dann auch frei fühlen“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, N.P.).

„Da würden nicht viele kommen, wenn auch Männer mit dabei wären. Ehrlich gesagt, würde keine einzige Frau kommen, außer mir. Aber ich hätte auch nicht gerne, dass Männer da sind, nur unter Frauen, wäre mir lieber“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, B.U.).

Eine *zweite* bedeutsame Inklusionsbedingung sehen die Interviewpartnerinnen darin, dass eine Teilnahme am Kurs möglich ist, ohne dass die Frauen Vereinsmitglied werden müssen. Zwar versuchten die Übungsleiterinnen, auf einen Vereinsbeitritt hinzuwirken, dies sei jedoch mit der Gefahr verbunden, dass die Frauen abspringen würden. Bislang sei jedenfalls keine einzige Teilnehmerin Mitglied im Verein geworden:

„Die Frauen müssen anfangs nicht Mitglied werden. Wir wollen auf jeden Fall zuerst das Vertrauen der Frauen gewinnen. Die sollen erstmal kommen und sich das anschauen. Und danach müssen sie ab einem bestimmten Zeitraum Mitglied werden, aber vorher nicht. So eine Probezeit. Erstmal Vertrauen aufbauen. Das braucht Zeit. Bislang haben wir noch gar keine der Frauen zur Vereinsmitgliedschaft gebracht [lacht]“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

„Es hat noch nicht geklappt, so wie wir es überlegt haben. Dann wollten die rausspringen, und das wollten wir nicht. Die würden dann einen Monat kommen, und danach dann nicht mehr“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

Der Beitritt in den Verein scheiterte vor allem daran, dass die Frauen die Strukturen und Teilnahmebedingungen eines Sportvereins nicht kennen würden, folglich auch nicht einschätzen könnten, inwiefern sie sich durch einen Beitritt binden und damit Gefahr laufen würden, in Konflikt mit ihren Männern zu geraten. Die Erhebung eines Mitgliedsbeitrags

würde zudem dazu führen, dass die Frauen, für die es schon jetzt schwierig sei, „daheim rauszukommen“, gar nicht mehr kommen dürften:

„Die Frauen haben natürlich Angst, was Falsches zu machen. Weil einen Vertrag abzuschließen, da sind die schon vorsichtig. Mitglied zu werden, da läutet sofort eine Alarmglocke: ‚Nein, das darf ich bestimmt nicht. Warum? Eine Vertragsunterschrift, und dann bin ich gebunden, was ist, wenn es zuhause nicht akzeptiert ist?‘. Da sind sie schon vorsichtig. Bei manchen, da sagt der Mann: ‚Da hast du nichts zu suchen‘, weil die das gar nicht richtig kennen, haben die natürlich auch Sorgen und sagen, wenn du dahingehst: ‚Wer sind die überhaupt? Wo ist das überhaupt?‘“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

„Die müssen bei uns dann nichts zahlen. Am Anfang vielleicht ist es auch ein Grund, es wird ja halt auch eine bestimmte Zeit dann halt auch gesponsert. Und dann sollten die Mitglied werden. Und ich bin der Meinung, eine Frau, die sowieso Schwierigkeiten hat und sowieso diesen Streit vielleicht daheim hatte, rauszukommen und eine Stunde für sich selbst was zu machen, diesen Beitrag nicht von ihr zu verlangen“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, N.P.).

Eine *dritte* Inklusionsbedingung ist darin zu sehen, dass die Teilnahme am Step-Aerobic-Kurs keine hohen sportlichen Anforderungen an die Frauen stellt, was vor allem denen, die außer der Teilnahme am Sportunterricht gar keine sportliche Sozialisation erfahren haben, entgegenkommen dürfte. So führen die beiden Teilnehmerinnen aus, dass es „Spaß“ mache, weil es „einfach“ sei und man so mitmachen könne, wie man wolle:

„An der Gruppe ist mir wichtig, dass wir alle Frauen zusammen sind und es Spaß gemacht hat. Das macht auch Spaß, mit anderen Frauen Sport zu treiben, und wir können es machen, wie wir es machen wollen, da ist keiner streng. Eine, die macht schnell, und eine macht langsam. Die Hauptsache ist, wir machen Sport. Die eine macht ganz viel ohne Pausen, eine macht mit Pause. Das sind ganz viele unterschiedliche Frauen, die da mit Sport machen“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, V.E.).

„Die Schritte werden vorgemacht, und man macht die nach. Sehr schwierig ist das nicht, also ihr könnt da auch mitmachen, wenn ihr wollt. Es ist wirklich einfach, und es macht Spaß“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, B.U.).

Blickt man auf die Zusammensetzung der Step-Aerobic-Gruppe, dann zeigt sich, dass fast ausschließlich Frauen mit Migrationshintergrund und vor allem solche mit muslimischer Religionszugehörigkeit rekrutiert werden. Lediglich zwei Frauen ohne Migrationshintergrund nehmen am Kurs teil:

„Grundsätzlich sind alle Frauen willkommen, auch deutsche Frauen oder andere. Mittlerweile haben wir muslimische, russische und sogar eine Chinesin ist da und zwei Deutsche. Das ist gemischt, 15 bis 20 Frauen. Es sind jugendliche und auch ältere Frauen da. Zum Beispiel bringen wir auch unsere Mutter mit“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

„China, gibt es. Eine Russin, Russland. Syrien, Irak, Türkei und Afghanistan und zwei Deutsche auch“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, N.P.).

Diese spezielle Zusammensetzung lässt sich vor allem darauf zurückführen, dass die Rekrutierung der Teilnehmerinnen über Netzwerke und Mund-zu-Mund-Propaganda der beiden Übungsleiterinnen erfolgt ist, die im Kinderschutzbund und in der Moschee für den Kurs geworben haben:

„Also, wir haben Abende hier im Kinderschutzbund, und da kommen die Frauen auch abends hierher zum Reden, basteln oder Kaffee trinken. Und dann reden wir miteinander. Da sind auch andere vom Kinderschutzbund dabei. Dann kommen auch fast alle zusammen. Wir haben über den Kinderschutzbund Werbung gemacht“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

„Mund-zu-Mund-Propaganda hat eigentlich ausgereicht. Die Frauen haben sich untereinander ausgetauscht. Die Frauen, die wir schon vorher kannten, sind dann einfach gekommen. Es hat einfach ausgereicht zu sagen: ‚Wir haben jetzt so einen Kurs, kommt doch einfach mal vorbei, ihr seht das, und es wird euch gefallen‘, und die haben sofort positiv reagiert“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

„In der Moschee wurde der Kurs auch angekündigt. Es gibt eine WhatsApp-Gruppe, unter Frauen. Und da haben wir das dann halt angesprochen, ob die Interesse haben. Wir sagen das eigentlich immer wieder. Und wenn die mal kommen, erzählen die das natürlich weiter und bringen die mal die Nachbarin oder die Freundin mit, und so vergrößert sich das mal“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

Nicht zuletzt sei hier auch der muslimische Hintergrund der Übungsleiterinnen, der „Glaube“, den sie mit den meisten Teilnehmerinnen teilten, entscheidend, um bei den Frauen Vertrauen für eine Teilnahme aufzubauen:

„Weil ich weiß, wie die sich fühlen. Ich lebe ja diesen gleichen Glauben in der Hinsicht. Und ich weiß, wie sich eine muslimische Frau fühlt, auf was die achten. Das ist das Wichtigste, weil die nicht-muslimischen Frauen, die achten dann halt auf was anderes, aber die muslimischen Frauen achten auf vieles. Und das muss ich dann auch berücksichtigen und dann halt auch darauf achtnehmen und sie so wahrzunehmen, wie sie sind“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, N.P.).

„Es gibt natürlich sehr viele verschiedene Kulturen, ich kenne das halt von meinen Verwandten. Weil meine Oma und mein Opa, die waren ganz anders. Die waren sehr, sehr streng, und mein Vater, der war so ein bisschen streng, und es gibt natürlich in der Familie noch die ganz strengen. Und weil ich das so kenne, fällt es mir auch leichter, mit diesen Frauen umzugehen. Und ich kann das auch fühlen, wenn sie jetzt so ängstlich sind, dann kann ich ihnen auch so ein bisschen auch den Mut geben. Sie braucht hier keine Angst zu haben. Das Vertrauen zu geben, dass ich hier bei ihr bin, und wenn sie ein Problem hat, dass sie das mit mir besprechen kann“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, N.P.).

„Man hat Vertrauen und Sicherheit bei den Trainerinnen. Wenn wir Sport machen, spürt man mehr Vertrauen, dass überall zu ist und keiner reinkommt“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, V.E.).

Offensichtlich führt nun aber die spezifische Ausrichtung des Angebots und die Zusammensetzung der Gruppe dazu, dass Frauen ohne Migrationshintergrund weitgehend exkludiert werden, obwohl das Angebot offiziell als „Step-Aerobic für Frauen“ und nicht etwa für „muslimische Frauen“ ausgeschrieben ist. Den Interviewpartnerinnen mit Migrationshintergrund fällt es durchaus schwer, Erklärungen für die Exklusion von Frauen ohne Migrationshintergrund zu finden, sie vermuten aber dass „die Deutschen“ generell mit „den Ausländern“ nichts zu tun haben wollen, dass sie „kalt“ und auf „Abstand“ bedacht seien:

„Deutsche sollen auch kommen, wir sind offen. Warum die nicht kommen, das müssen sie die Deutschen fragen. Weiß ich nicht. Weil wir Ausländer sind. Ja, die denken so. Das sind Ausländer. Deshalb wollen wir nicht kommen. Ich will mit denen nichts zu tun haben. So denken sie. Die denken halt so, aber wir sind offen. Wir haben jedem gesagt: ‚Wir haben Step, ihr könnt kommen‘. Aber die sind immer noch kalt, richtig kalt. Die haben Abstand immer vor Ausländern. Wir sind nicht so. Wir sagen Deutsche, Russen, Polen, Griechen, alle sind Menschen. Wir glauben an einen Gott. Fertig. Das tut mir weh. Ich bringe es meinen Kindern auch so bei“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, V.E.).

Auch B.U. ist skeptisch, „wie die deutschen Frauen mit uns auskommen würden“, weil sie umgekehrt in Gruppen mit „Deutschen“ die Erfahrung gemacht habe, dass man sich als „Muslimin“ zurückhalten und keine Annäherung stattfinden würde:

„Rein deutsche Gruppen sind nicht so wie unsere Migrationsgruppe. Also, bei den Deutschen war ich auch mal sehr oft mit meinen Kindern zusammen. Da hält man sich als Muslimin zurück, da nähern sich viele nicht an, nur weil man nicht Deutsche ist. Und wenn jetzt deutsche Frauen in unsere Gruppe kämen, weiß ich nicht, wie wir auskommen würden. Das muss man erleben. Kann auch gut sein oder schlecht, das kann ich ihnen jetzt nicht direkt sagen. Die Gefahr, dass es nicht gut ist, sehe ich leider“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, B.U.).

Reflektiert man die Analyse der In- und Exklusionsmechanismen der Step-Aerobic-Gruppe in Verein 10 zusammenfassend, dann zeigt sich, dass in den Köpfen der Interviewpartnerinnen mit Migrationshintergrund eindeutig Grenzen zwischen „Deutschen“ und „Ausländern“, zwischen der „Ihr-“ und der „Wir-Gruppe“ gezogen werden. Durch die religiös begründete Geschlechtertrennung und die rigorose Abschottung gegenüber männlichen Personen wird eine Grenze gezogen, die sich nicht einfach im Sinne eines „boundary blurring“ verwischen lässt und die damit die Teilhabe von Personen, die diese religiösen Regeln nicht befolgen, unwahrscheinlich macht. Wenn „die Deutschen“ kommen sollen – wie es V.E. fordert –, würde dies ein entsprechendes „boundary crossing“ voraussetzen, was aber in Widerspruch zu den Wertvorstellungen und „kulturellen“ Erwartungen der „Ihr-Gruppe“ steht. Auf die „Wir-Gruppe“ der Frauen mit muslimischen Hintergrund wirkt die Grenzziehung hingegen in hohem Maße inkludierend und fördert ein Gefühl der Zugehörigkeit, das die Teilnehmerinnen in anderen Kontexten, in denen sie ihren „Glauben nicht so ausleben können, wie sie möchten“ (N.P.), in dieser Form nicht erfahren. Die Inklusion der Frauen mit Migrationshintergrund beruht also auf der direkten Fremdexklusion von Männern und der damit einhergehenden indirekten Fremdexklusion von Frauen ohne Migrationshintergrund. Die Inklusion erweist sich zudem als äußerst fragil, da die formale Grenze der Mitgliedschaft im Verein nicht überschritten wird, der Verein also lediglich ein Setting bereitstellt, in dem die Frauen unter Einhaltung religiöser Regeln Sport treiben können.

4 Fazit

Reflektiert man die sieben analysierten Sportgruppen zusammenfassend im Lichte der theoretischen Überlegungen zu Inklusion und Exklusion (siehe hierzu ausführlich den entsprechenden Beitrag von Borggreve und Cachay in diesem Band), dann lassen sich sowohl auf Seiten der Vereine und deren spezifischen Angebote als auch auf Seiten der Personen mit Migrationshintergrund übergreifende Inklusions- und Exklusionsmechanismen identifizieren.

Blickt man zunächst auf die *Seite der Vereine*, dann lässt sich festhalten, dass es in keinem der untersuchten Fälle Programme gibt, in deren Rahmen Personen mit Migrationshintergrund gezielt angesprochen werden sollen. Die Schwimmgruppen in Verein 4 und die Stepaerobic-Gruppen in Verein 10 wurden zwar im Kontext integrationsbezogener Programme etabliert, adressieren aber nicht explizit Personen mit Migrationshintergrund. Dennoch befinden sich in allen Gruppen nahezu ausschließlich Mitglieder und Teilnehmer mit Migrationshintergrund. Dies wird von den Interviewpartnern vor allem darauf

zurückgeführt, dass es diesen Vereinen bzw. Gruppen offensichtlich gelingt, eine große Offenheit gegenüber Personen mit Migrationshintergrund zu signalisieren, ohne diese explizit als Migranten anzusprechen, was zum einen mittels spezifischer Kommunikationsmittel wie Flyer, Presseberichte und Internetseiten sowie entsprechender Slogans wie „Der Verein für alle!“ oder eine Vielfalt demonstrierende Bildsprache erreicht wird. Zum anderen sind einige der untersuchten Vereine auch sehr aktiv bei örtlichen Veranstaltungen und Festen sowie Schulkooperationen, präsentieren dort ihre Angebote und können so neue Mitglieder werben.

Durch solche Maßnahmen ist es den Vereinen und Sportgruppen gelungen, Mitglieder mit Migrationshintergrund zu rekrutieren, die dann wiederum durch entsprechende „Mund-zu-Mund-Propaganda“ die Offenheit des Vereins und das Willkommensein von Menschen unterschiedlicher Herkunft weiter nach außen in ihre jeweiligen Communities und Herkunftsgruppen getragen haben, wodurch weitere Mitglieder mit Migrationshintergrund gewonnen werden konnten. Diese Form der Rekrutierung wurde in den untersuchten Fällen auch dadurch begünstigt, dass sich die Vereine mit ihren Liegenschaften in Städten bzw. Stadtteilen mit einem hohen Anteil an Einwohnern mit Migrationshintergrund befinden, so dass im Rahmen der öffentlichen Auftritte und Schulkooperationen auch gewährleistet war, dass man eine hohe Zahl an Personen mit Migrationshintergrund erreicht. Auf diesem Wege ist es den untersuchten Vereinen und Sportgruppen gelungen, eine Offenheit gegenüber Personen mit Migrationshintergrund zu kommunizieren, ohne diese eigens als solche anzusprechen.

Blickt man als nächstes auf die *Seite der Personen mit Migrationshintergrund* und damit auf spezifische Sozialisationsbedingungen, die die Inklusion und Exklusion dieser Personengruppe beeinflussen, dann bestätigt sich in den Interviews vieles, was bereits in vorausgegangenen Studien gezeigt wurde. Dies betrifft vor allem die Bedeutsamkeit der Familie und der Peergroup für die Sport(art)sozialisation von Kindern und Jugendlichen mit (und ohne) Migrationshintergrund. So wird die Entscheidung für ein bestimmtes Sport(art)engagement im Verein sehr häufig durch die Eltern präjudiziert, was dann auch bei Migranten der zweiten und dritten Generation dazu führt, dass vor allem solche Sportarten gewählt werden, die im Herkunftsland der Familie eine hohe Popularität aufweisen und entsprechend tradiert werden. Die Entscheidung für bzw. gegen bestimmte Sportarten wird zudem durch Reziprozitätserwartungen innerhalb der Familie und des Freundeskreises bestimmt, die den Personen nahelegen, sich für bestimmte Sportarten zu entscheiden. Dadurch lassen sich spezifische Sport(art)präferenzen in der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund erklären, die sich auch in den untersuchten Fällen zeigen: So stellen Fußball, Ringen und Boxen Sportarten dar, die sich generell bei Personen mit Migrationshintergrund einer hohen Beliebtheit erfreuen und die durch die Anwesenheit weiterer Personen mit (gleichem) Migrationshintergrund in höherem Maße Zugehörigkeit signalisieren können als dies bei Sportarten der Fall ist, in denen es kaum Personen mit Migrationshintergrund gibt.

Mit Blick auf spezifische Sozialisationsbedingungen innerhalb der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund ist ferner festzuhalten, dass diese häufig mit der Organisation „Sportverein“ nicht vertraut sind und nicht nachvollziehen können, was eine Mitgliedschaft bedeutet, weshalb sie vor einer solchen zurückschrecken. Dies zeigt sich sehr deutlich im Falle der Stepaerobic-Gruppe in Verein 10, in der es bislang gar nicht gelungen ist, die teilnehmenden Frauen mit Migrationshintergrund zu einer Vereinsmitgliedschaft zu bewegen. Im Falle der „Boxacademy“ in Verein 15 wird die hohe Zahl an Mitgliedern mit Migrationshintergrund nicht zuletzt darauf zurückgeführt, dass es sich eben nicht um ein „klassisches“, solidargemeinschaftlich gestaltetes Vereinsangebot handelt, sondern dass das Angebot eher kommerzielle und dienstleistungsorientierte Züge aufweist, mit denen Personen mit Migrationshintergrund eher vertraut sind. Und auch in den Schwimmgruppen in Verein 4 scheint die Mitgliedschaft eher Mittel zum Zweck zu sein, Zugriff auf Schwimmzeiten in öffentlichen Bädern zu bekommen, und keinesfalls Ausdruck einer Identifikation mit dem Verein. In den anderen Fällen, in denen es hingegen gelingt, Personen mit Migrationshintergrund in die Solidargemeinschaft des Vereins zu inkludieren, zeigt sich die herausragende Bedeutung von Promotoren, die insbesondere bei Eltern mit Migrationshintergrund ein Vertrauen für das Vereinsengagement der Kinder aufbauen. Diese Promotorenfunktion wird vor allem von Vorstandsmitgliedern, Trainern und Übungsleitern mit Migrationshintergrund erfüllt, die den Kontakt zu den Eltern suchen und diese über die Vereinsarbeit und die Angebote aufklären. Dabei kommt ihnen häufig zugute, dass sie sich mit Eltern in deren jeweiligen Muttersprache unterhalten und damit Sprachbarrieren überwinden können, was den Aufbau von Vertrauen erleichtert.

Die Analysen zeigen schließlich, dass die Inklusion von Personen mit und ohne Migrationshintergrund in solchen Gruppen problemlos funktioniert, in denen (vermeintliche) „kulturelle“ Differenzen im Sinne eines „*boundary blurring*“ gehandhabt werden, wodurch der Aufbau multipler Zugehörigkeit für alle Teilnehmenden möglich wird. Dies zeigt sich in den untersuchten Gruppen vor allem im Umgang mit unterschiedlichen religiösen Regeln, die gleichzeitig berücksichtigt werden können, ohne dass dadurch Mitglieder in ihren Vorstellungen und Handlungsweisen eingeschränkt werden. Bezeichnend für Gruppen, die „*boundary blurring*“ ermöglichen, ist dabei, dass der jeweilige Migrationshintergrund überhaupt keine Rolle mehr spielt und in diesem Sinne auch nicht mehr zu Grenzziehungen in Form der Konstruktion von „Wir-“ und „Ihr-Gruppen“ führt. In denjenigen Gruppen, in denen ein „*boundary blurring*“ hingegen nicht gelingt, werden unweigerlich (symbolische) Grenzen zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund gezogen, wodurch die Inklusion der einen „Seite“ mit der Exklusion der anderen einhergeht. Dies zeigt sich vor allem in den geschlechtergetrennten Gruppen in den Vereinen 4 und 10, in denen die Aufrechterhaltung bzw. Aufgabe der Geschlechtertrennung jeweils ein „*boundary crossing*“ erfordern würde, da hier Geschlechterrollenvorstellungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund eben nicht gleichzeitig berücksichtigt werden können. Das Beispiel der

„Boxacademy“ in Verein 15 zeigt zudem, dass exkludierende Barrieren auch latent im Sinne symbolischer Grenzziehungen wirken können, ohne dass sich „kulturelle“ Differenzen in der Gruppe überhaupt manifestieren und zum Thema gemacht werden. Allein die Konstruktion von „Wir-“ und „Ihr-Gruppen“ auf der Basis der Unterstellung „kultureller“ Differenzen führt hier offensichtlich zu segregativen Effekten und der weitgehenden Exklusion von Personen ohne Migrationshintergrund.

Aus den Analysen lassen sich abschließend vor allem drei zentrale Mechanismen der Inklusion von Personen mit Migrationshintergrund in die Sportvereine bei gleichzeitiger Vermeidung segregativer Effekte ableiten:

Erstens: Die Kommunikation der Offenheit von Vereinen, die Personen mit Migrationshintergrund erreicht, ohne diese als „Migranten“ zu adressieren.

Zweitens: Die direkte Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund, die aufklärt und Vertrauen für ein Vereinsengagement erzeugt, wobei insbesondere Promotoren mit Migrationshintergrund eine zentrale Bedeutung zukommt.

Drittens: Ein „boundary blurring“ im Umgang mit „kulturellen“ Differenzen, das „multiple Zugehörigkeit“ ermöglicht, so dass sich Personen mit und ohne Migrationshintergrund sowohl der Vereinsgruppe als auch ihrer jeweiligen Herkunfts-Community zugehörig fühlen können.

Literatur- und Quellenangaben

- Braun, S. (2017). „*Integration durch Sport*“. *Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/InfoMaterial/IdS_Ergebnisbroschuere_Wiss._Begleitung_2015-2017.pdf
- Breuer, C. & Feiler, S. (2015). Integration von Migranten im Sportverein. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2013/2014. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 231-267). Strauß.
- Breuer, C. & Wicker, P. (2008). *Integration von Migrantinnen und Migranten im Sportverein*. https://www.bisp.de/SharedDocs/Downloads/Sportentwicklungsberichte/Integration_2007_08.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Carmen Borggrefe, Klaus Cachay, Tobias Schleifer, Klaus Seiberth, Linus Armbruster und Helen Weber

Interkulturelle Öffnung und organisationaler Wandel von Sportvereinen – empirische Ergebnisse

1 Einleitung

Im vorliegenden Beitrag geht es darum, auf Basis qualitativer Interviewdaten Prozesse interkultureller Öffnung in Sportvereinen zu rekonstruieren, d.h., es wird im Lichte organisationstheoretischer Überlegungen erstens analysiert, inwiefern Sportvereine *Programme* der interkulturellen Öffnung etablieren, inwiefern sie also die Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund als Ziel und Aufgabe verankern. Zweitens wird untersucht, inwiefern sich interkulturelle Öffnung in den *Personalentscheidungen* der Vereine zeigt, inwiefern diese also die Aufgabe der Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund an Ämter und Stellen binden bzw. solche eigens dafür einrichten und inwiefern sie sich bemühen, auch Personen mit Migrationshintergrund für Stellen und Ämter im Verein zu gewinnen. Drittens wird in den Blick genommen, inwiefern die Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den spezifischen *Kommunikationswegen* des Vereins behandelt wird und dort Unterstützung erfährt. Und viertens wird analysiert, inwiefern die Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund kompatibel ist mit der spezifischen *Organisationskultur* der Vereine, also mit den Werten, Normen und Traditionen, die Entscheidungen im Verein latent beeinflussen.⁴⁷

Im Rahmen der theoretischen Überlegungen zur interkulturellen Öffnung von Sportvereinen (siehe hierzu den entsprechenden Beitrag von Borggrefe, Cachay, Schleifer und Seiberth in diesem Band) wurde auf der Basis theoretischer Annahmen des Neoinstitutionalismus zudem die Frage aufgeworfen, inwiefern sich in Sportvereinen „Entkopplungsprozesse“ in dem Sinne beobachten lassen, dass diese auf der Ebene ihrer Formalstruktur vorgeben, sich um das Thema „interkulturelle Öffnung“ zu kümmern („talk“), auf der Ebene der Aktivitätsstruktur jedoch keine Maßnahmen ergreifen („action“), die zu einer tatsächlichen Öffnung führen. In den Interviewdaten zeigen sich allerdings keine Anhaltspunkte für solche Entkopplungsprozesse, so dass dieser Aspekt in der Ergebnisdarstellung keine Berücksichtigung findet. Im Rahmen der Analyse von Programmen zur Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund wird jedoch darauf eingegangen, wie Vereine mit der institutionellen Erwartung interkultureller Öffnung umgehen.

⁴⁷ Im Hinblick auf die unentscheidbare Entscheidungsprämisse „Organisationskultur“ ist anzuführen, dass diese nicht in allen untersuchten Vereinen in ihrer Bedeutung für Prozesse interkultureller Öffnung rekonstruiert werden konnte. Ergebnisse zur Organisationskultur werden also nur für jene Vereine dargestellt, in denen sie sich auf der Basis der Interviewdaten nachzeichnen lassen.

Entsprechend der methodischen Anlage der Studie (siehe hierzu im Detail den entsprechenden Beitrag von Borggrefe und Cachay in diesem Band) erfolgt die Analyse im Rahmen einzelner Fallstudien (Kap. 2), bevor die zentralen Ergebnisse schließlich in einem Fazit festgehalten und im Lichte theoretischer Überlegungen reflektiert werden (Kap. 3).

2 Fallstudien

Die Analyse der Fälle ist entlang der unterschiedlichen Vereinstypen gegliedert, die auf der Basis struktureller Merkmale differenziert werden: So werden zunächst zwei Vereine des Typs 1 betrachtet, also Einspartenvereine mit bis zu 300 Mitgliedern, die vornehmlich solidarisch orientiert sind und keine Hauptberuflichkeit aufweisen (Kap. 2.1). Danach folgt die Untersuchung von fünf Typ-2-Vereinen, also Mehrspartenvereinen mit bis zu 1.000 Mitgliedern, die vornehmlich solidarisch orientiert sind und keine Hauptberuflichkeit haben (Kap. 2.2). Daran anschließend werden sechs Typ-3-Vereine in den Blick genommen, also Mehrspartenvereine mit bis zu 5.000 Mitgliedern, die solidarisch und dienstleistungsorientiert sind und die über Hauptberuflichkeit verfügen (Kap. 2.3). Und schließlich werden zwei Typ-4-Vereine untersucht, also Mehrspartenvereine mit über 5.000 Mitgliedern, die vornehmlich dienstleistungsorientiert sind und die durch Hauptberuflichkeit gekennzeichnet sind (Kap. 2.4). Somit werden im Folgenden Ergebnisse zu 15 der 17 in der Studie einbezogenen Sportvereine dargestellt. In den beiden Vereinen, die nicht berücksichtigt wurden, ließ sich im Rahmen organisationaler Entscheidungsprämissen keine strukturelle Auseinandersetzung mit der Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund beobachten.

2.1 Typ-1-Vereine

Verein 1

Verein 1 ist ein ehrenamtlich geführter Einspartenverein, der die Sportart Ringen anbietet und ca. 200 Mitglieder hat. Der Verein ist wettkampfsportlich orientiert und verfügt über eine Herren- und eine Jugendmannschaft, die in der Oberliga respektive in der regionalen Nachwuchsliga ringen. Zudem gibt es eine „Veteranengruppe“ ehemaliger Wettkampfringer, die sich zum Fußballspielen trifft. Für Frauen hat der Verein keine Angebote. Der Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund wird im Verein auf insgesamt 30 bis 40 Prozent geschätzt, im Jugendbereich sogar auf 60 bis 75 Prozent.

Blickt man im Rahmen der Analyse von Prozessen interkultureller Öffnung zunächst auf die Ebene der *Programme*, dann zeigt sich, dass sich der Verein bereits seit Beginn der 2000er Jahre programmatisch mit der Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund auseinandersetzt. So war der Verein schon von 2001 bis 2012

Stützpunktverein im Programm „Integration durch Sport (IdS)“, und er wurde auch nach Ablauf der maximalen Förderdauer weiterhin über sogenannte „Mikroprojekte“ gefördert⁴⁸.

Die Beschäftigung mit dem Thema „Integration“ und die Partizipation am IdS-Programm war anfangs nicht in eine strategische Entscheidung des Vereins eingebettet und auf eine zielgerichtete interkulturelle Öffnung ausgerichtet, sondern sie kam vielmehr dadurch zustande, dass Ende der 1990er Jahre ein Trainer mit russischem Migrationshintergrund in den Verein kam, durch dessen Promotorenwirkung einige Ringer mit Migrationshintergrund als neue Mitglieder gewonnen werden konnten. Dieser Zulauf habe den Verein, der damals nur noch „10, 20 Mitglieder“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer) hatte, vor dem Aus bewahrt. Ein Vertreter des Landessportbundes sei schließlich auf den großen Zulauf an Mitgliedern mit Migrationshintergrund aufmerksam geworden und habe die Vereinsverantwortlichen darauf aufmerksam gemacht, dass es dafür Zuschüsse gäbe, wodurch es zu der Entscheidung kam, dass sich der Verein als „Stützpunktverein“ beworben habe:

„Dass so viele Migranten in den Verein gekommen sind, hat damit zu tun, dass wir irgendwann einen russischen Trainer hier an Bord hatten. 1998 ist der Kerl hier aufgetaucht. Das hat gleich gepasst. Er war ein hervorragender Sportpädagoge, der hat uns dann sehr viele von seinen Landsleuten hierhergebracht. Und wir waren damals in der Zeit sportlich und verwaltungsmäßig eigentlich als Verein ziemlich am Ende. Es gab wenige Perspektiven, die Jugendlichen machten andere Sportarten. Ringkampf war nicht unbedingt eine Trendsportart. Und von daher war da erstmal tote Hose bei uns. Und dann kam dieser B.C. und hat uns dann aus diesem sportlichen Dornröschenschlaf geweckt. Der hat natürlich auch den Zugang zu den Aussiedlerjugendlichen gehabt und dann waren da auf einmal wieder sportliche Erfolge da“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

„Und dann sind die vom LSV auf uns aufmerksam geworden. Das war schon 1999, als der erste Kontakt zustande kam. Das muss wohl über diese Organisation der Russlanddeutschen passiert sein. Und dann stand auf einmal ein Vertreter des LSV da und hat gesagt: ‚Was macht ihr da? Da gibt es Zuschüsse‘. Und seitdem sind wir in diesem LSV-Schiff da“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

Mit der Ernennung zum „Stützpunktverein“ wurde die zunächst nur „zufällig“ durch den russischstämmigen Trainer initiierte Gewinnung und Integration von Mitgliedern mit Migrationshintergrund dann zu einem expliziten Ziel des Vereins, auch wenn keine satzungsmäßige Verankerung dieses Ziels erfolgte:

„Natürlich ist es ein Ziel des Vereins, Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Das ist zwar nicht satzungsgemäß verankert, aber natürlich ist es ein Ziel“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

Begründet wird diese programmatische Verankerung des Themas „Integration“ einerseits mit dem Ziel der Mitgliedergewinnung und dem Hinweis darauf, dass es ohne die Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund nicht möglich wäre, den Verein aufrechtzuerhalten:

⁴⁸ Siehe zum Programm „Integration durch Sport“ ausführlich die Ausführungen im nachfolgenden Beitrag von Borggreve und Cachay in diesem Band.

„Ja klar ist es ein Ziel, die Bevölkerungsgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund bewusst anzusprechen. Das definitiv. Weil ohne dieses Ziel, wenn du sagst, du willst dich nur noch auf die deutsche⁴⁹ Jugend konzentrieren, kommst du nicht weit. [...] Da kommst du nicht weit, wenn man das nicht macht, gerade wir als Randsportart. [...] Nicht mal als Fußballverein kannst du das machen, meiner Meinung nach. [...] Mitgliedererhalt ist da die Strategie dahinter. Generell auch, dass man wieder eine Jugendmannschaft hat, und man die dann später wieder in die Seniorenmannschaft einbauen kann. Einfach, damit der Verein lebt, damit du immer wieder Helfer hast, immer wieder frisches Blut nachkommt“ (Vorsitzender).

Andererseits wird darauf verwiesen, dass die Teilnahme am IdS-Programm für den Verein mit finanziellen Zuwendungen verbunden sei, die im Gesamtbudget des Vereins eine bedeutende Rolle spielten und zur Trainerfinanzierung genutzt würden:

„Das Programm bringt einem ja schon finanziell etwas. Finanzen spielen bei einem Sportverein immer eine Rolle. Und natürlich ist die Zuwendung vom Landessportverband für so einen kleinen Verein wie unseren überlebensnotwendig. Das sind zwar alles Mini-Beträge, aber mit dieser finanziellen Zuwendung sponsern wir teilweise unsere Trainer. Das ist ein Rahmen, der bewegt sich so momentan so zwischen 2.000 und 3.000 Euro, ist aber für uns als Verein mit einem Haushalt von 30.000 Euro viel Geld“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

Zudem werden die Integrationsbemühungen des Vereins auch im Sinne einer positiven Außenbearbeitung genutzt, die auf die Etablierung und Nutzung politischer Kontakte und den damit verbundenen Zugang zu öffentlichen Fördergeldern zielt:

„Das Engagement für Personen mit Migrationshintergrund ist auch bewusst etwas, was der Verein nach außen kommuniziert. Wir laden dann die Leute ein, gerade zu Wettkämpfen haben wir viele von der Politik hier eingeladen. Klar, du tust dann auch deine Verbindung wieder aufbauen und der eine sagt: ‚Das war mir gar nicht bewusst, das finde ich super. Das muss viel mehr gefördert werden. Da setze ich mich mal für euch ein‘. Oder damit man halt auch mal die Presse einlädt und sagt: ‚Wir haben hier das und das Projekt gestartet, mach mal ein Foto und schreib mal einen Bericht dazu‘“ (Vorsitzender).

Blickt man auf die konkreten Maßnahmen, die im Verein durchgeführt und durch das IdS-Programm gefördert werden, dann betreffen diese in erster Linie die Trainings- und Wettkampfgruppen des Vereins, die aufgrund des hohen Anteils an Ringern mit Migrationshintergrund als „integrative Sportangebote“ deklariert und unterstützt werden. Vereinsvertreter nehmen zudem an Projekttreffen und Bildungsangeboten des IdS-Programms teil.

Bedeutsam für die Etablierung der integrationsbezogenen Maßnahmen in Verein 1 war vor allem auch die Kooperation mit dem Landessportverband, die von Seiten des LSV initiiert wurde und dazu geführt hat, dass der Verein Stützpunktverein im IdS-Programm wurde. Neben konzeptionellen und finanziellen Hilfen unterstützt der LSV den Verein auch bei der Öffentlichkeitsarbeit:

„Beraten sind wir schon immer sehr gut geworden von denen. Die haben uns auch geholfen in Bezug auf Pressearbeit, in Bezug auf Öffentlichkeitsarbeit. Sie helfen uns immer mal mit Trikots und natürlich auch mit finanzieller Zuwendung“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

Die Zusammenarbeit mit dem LSV wird von Seiten der Interviewpartner sehr positiv bewertet, was vor allem an der zuständigen Grenzstelle im LSV festgemacht wird, der man

⁴⁹ Die Interviewpartner differenzieren häufig nicht zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund, sondern unterscheiden stattdessen zwischen „Deutschen“ und „Nicht-Deutschen“ bzw. „Ausländern“, und zwar unabhängig davon, ob die Personen die deutsche Staatsangehörigkeit haben oder nicht.

eine hohe Unterstützungsbereitschaft und aktives Zugehen auf den Verein attestiert. Hier deutet sich an, dass Netzwerken und persönlichen Kontakten eine wichtige Bedeutung in der Kooperation zwischen Sportverbänden und -vereinen zukommt:

„Die Zusammenarbeit mit dem LSV und [...] ist super. Wenn wir irgendwelche Themen haben, irgendwelche Fragen, der [...] kommt sogar oft auf uns zu und sagt: ‚Hey hier, guckt mal, da könnt ihr ja was machen. Da besteht eine Möglichkeit, damit ihr da einsteigt‘. Da kommt direkt die Initiative vom LSV“ (Vorsitzender).

„Die Zusammenarbeit funktioniert, weil wir beim LSV einen guten Ansprechpartner haben. Es liegt an der Person. Ich denke, damit fällt es. Wenn da nicht jemand aktiv ist, und du weißt gar nicht, dass derjenige für deinen Bereich zuständig ist, dann funktioniert es nicht. Wenn du da denjenigen nicht kennst und der auch nicht proaktiv in den Verein geht und sagt: ‚Hey guckt mal, ihr habt doch...‘“ (Vorsitzender).

Fragt man als nächstes danach, welche Rolle das Thema „Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund“ in den *Personalentscheidungen und -strukturen* des Vereins spielt, dann zeigt sich, dass sowohl die Etablierung des Programms als auch die spätere Umsetzung entscheidend durch den ehemaligen Vorsitzenden und heutigen Ehrenvorsitzenden und Geschäftsführer erfolgte, der die integrationsbezogenen Aufgaben zusätzlich zu den Aufgaben seiner jeweiligen Funktionsrolle im Vereinsvorstand übernommen hat. D.h., im Verein gibt es kein spezifisches Amt eines „Integrationsbeauftragten“, das explizit für die Umsetzung des Programms ausdifferenziert wurde:

„Das Amt des Integrationsbeauftragten gibt es nicht offiziell, aber ich bin derjenige. Das Integrationsthema hängt sehr, sehr, sehr an Personen. Das hängt an mir. Wenn ich es nicht gemacht hätte, hätte es das Thema im Verein in dieser Form wahrscheinlich nicht gegeben“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

„Wenn die Personen, die das Thema der Integration tragen, aufhören würden, wird es schwer. Es gibt kein Amt, das ausdifferenziert ist, um sich um Projekte einer interkulturellen Öffnung zu kümmern. Der [Ehrenvorsitzende und Geschäftsführer] hat zwar den Hut auf, aber es gibt ja dieses Amt speziell nicht, wo es heißt, der ist Integrationsbeauftragter. Wenn der nicht mehr da wäre, müssten wir vieles überdenken. Also den Verein würde es weiterhin geben, aber ob wir ihn in der Form weiterführen können, gerade im Hinblick auf das ganze Migrantenthema. Wer geht auf die Tagung? Wer macht die anderen Aufgaben, die er ja mitmacht, er ist ja eigentlich Geschäftsführer“ (Vorsitzender).

Die Umsetzung der integrationsbezogenen Maßnahmen hängt im Verein also bislang sehr stark an der Person des Ehrenvorsitzenden und Geschäftsführers und an der Art und Weise, wie er sein Amt persönlich ausgestaltet. Um die Fortführung der Integrationsbemühungen auch nach seinem irgendwann anstehenden Ausscheiden zu sichern, ist er bestrebt, seinen Nachfolger im Amt des Vorsitzenden auf die Übernahme der integrationsbezogenen Aufgaben vorzubereiten, weil dieser ähnlich „ticke“ wie er selbst:

„Was hier im Verein passieren würde, wenn ich mich zurückzöge? Da möchte ich eigentlich momentan nicht daran denken. Ich versuche, mit aller Gewalt da einen Nachfolger aufzubauen, den habe ich ja jetzt, den [Vorsitzenden]. Den kenne ich, den Bub, der tickt ähnlich wie ich“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

Zudem ist er bemüht, gezielt auch Personen mit Migrationshintergrund für die Übernahme von Ämtern zu gewinnen, um das Integrationsthema im Verein weiter voranzutreiben und den „Verein als Ganzes mitzunehmen“:

„Bei dem Integrationsthema den Verein als Ganzes mitzunehmen, da bin ich auf einem guten Weg. Weil einfach unsere jungen Leute, in dem Fall sind es die Russischsprechenden, machen hier mit und sind bereit, Verantwortung zu übernehmen. Das ist mir wichtig, eigentlich wichtiger wie die Einheimischen, dass gerade Migranten auch Ämter übernehmen. Trainerposten ganz klar. Ich finde z.B. ganz toll, ich war ja die letzten drei, vier Wochen beständig unterwegs beim LSV. Wir betreiben momentan diesen Fachkräfteaustausch und da bin ich gerade dabei, eventuell etwas zu machen, da im Punkt Sowjetunion [...]. Und war jetzt auf der Tagung vom Landessportverband, da war [unserer Jugendtrainer], der N.L., dabei. Was ich ganz toll fand, er hat mich angesprochen, ob er da einmal mitkommen könnte. Und ich bin da ja ein bisschen Einzelkämpfer und irgendwann wird die Spur immer enger und man sagt ja dann: ‚Ah ja, ich mache das. Ich mache das‘ und vergisst die nebenher mitzunehmen. Deswegen bin ich froh, dass jetzt so junge Menschen wie unser [Vorsitzender] bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Oder dieser N.L., oder der S.L., oder mein Sohn“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

Im Hinblick auf das Traineramt ist ihm dies auch bereits gelungen, für den Bereich der Vorstandsämter erweist sich dieses Unterfangen bislang jedoch als schwierig, was unter anderem darauf zurückgeführt wird, dass Personen mit Migrationshintergrund nicht mit den spezifischen Strukturen des Ehrenamts vertraut seien, diese vielmehr als „typisch deutsch“ empfinden würden:

„Schwierig, einen Migranten für ein Ehrenamt zu gewinnen. Ich habe bisher noch nicht den Grund gefunden, woran ich das festmachen kann, weshalb Migranten bei uns weniger ehrenamtlich aktiv sind. Ob es kulturell bedingt ist, weil es bei denen vielleicht nicht so ist, dass man ehrenamtlich in einem Verein so viel macht. Das ist nämlich auch ein Problem, wo ich mir denke: Wissen die überhaupt, was wir hier tun? Und wissen die überhaupt, dass wir auch kein Geld dafür bekommen? Das wir hier unsere Freizeit einbringen? Dass das nicht unser Haupt- oder Nebenjob oder sonst irgendwas ist? Wenn man dann mit denen spricht, merkt man, denen ist das nicht bewusst, was da überhaupt dahintersteckt. Die denken halt, das ist so, wie es in Amerika ist. Da ist die Schule, die Universität oder irgendwas dahinter, die stellen was hin. Man redet dann mit denen drüber und denen ist auch nicht bewusst, diese Vereinsarbeit, was du für eine Zeit mitbringst. Das schreckt dann gleich wieder ab, weil es halt typisch deutsch ist [lacht]“ (Vorsitzender).

Blickt man als nächstes auf die *Kommunikationswege* des Vereins und fragt danach, welche Rolle diese bei der Etablierung und Umsetzung der Integrationsmaßnahmen spiel(t)en, dann ist zunächst herauszustellen, dass hierbei Anfang der 2000er Jahre Widerstände und Vorbehalte innerhalb des Vorstands und der Mitgliederversammlung überwunden werden mussten, die mit dem steigenden Anteil an Mitgliedern mit Mitgliedern mit Migrationshintergrund verbunden waren. Diese Widerstände und Vorbehalte wurden zum einen durch die Argumentation des damaligen Vorsitzenden, dass der Verein zu seinem Fortbestehen zwingend auf Mitglieder mit Migrationshintergrund angewiesen sei, überwunden. Zum anderen haben persönliche Erfahrungen mit dem russischstämmigen Trainer und den neuen Mitgliedern sowie sportliche Erfolge, die mit der Entwicklung einhergingen, dazu beigetragen, dass die Integrationsmaßnahmen fortan in den Gremien des Vereins und unter den Mitgliedern nicht mehr in Frage gestellt, sondern uneingeschränkt befürwortet wurden:

„Das Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen, wurde auch im Vorstand diskutiert. Ende der 90er, Anfang 2000 war das schon teilweise heftig. Ich war Vorsitzender zu der Zeit. Aber ganz einfach konnten wir für dieses Vorhaben eine Mehrheit gewinnen. Erstens einmal hat man anhand von nackten Zahlen argumentieren können. Wir waren damals bei vielleicht unter 20, unter zehn Mitgliedern. Und dann kam diese Geschichte mit dem B.C., das hat sich relativ schnell erfolgreich gezeigt. Die Widersacher, die es am Anfang hier im Verein gegeben hat [...], wenn die sich durchgesetzt hätten, würde dieser Verein nicht mehr existieren.“

Das Argument war Mitgliedergewinnung. Und dann hat man es ja langsam gesehen, was sich da eigentlich tut, ja. Und dann kam natürlich der sportliche Erfolg dazu. Da hatten wir zu der Zeit ein paar Leute, die Medaillen auf deutschen Meisterschaften gewonnen haben. Wenn sie als Sportverein sportliche Erfolge aufweisen, können sie Integration machen wie sie wollen, dann wird das akzeptiert“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

„Das Integrationsthema wurde über die Diskussion im Vorstand hinaus auch in der Mitgliederversammlung thematisiert. Das war zwei, drei Jahre lang auf jeder Generalversammlung ein Thema, bis dann die Realität alles bestimmt hat. Dann hat man gemerkt, okay, das ist der richtige Weg. Und dann war das nie mehr ein Thema. Nie mehr“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

„Ich meine, es gab natürlich auch am Anfang schon Widerstände, als immer mehr Russlanddeutsche gekommen sind, die auch gezielt akquiriert wurden. [...] Am Anfang gab es da schon Vorbehalte. Da gab es schon Leute, die sagten: ‚Habt ihr nur noch Russen?‘. Das sind dann die üblichen Sprüche gewesen auch von Vereinsmitgliedern. Aber mein Vorzeigefreund B.C., der hat alle überzeugt. Das war so ein lieber, toller Mensch. Und überhaupt das ganze Zusammenleben mit den Leuten war hervorragend. Das ist bis heute noch hervorragend. Heutzutage gibt es da bei den Mitgliedern überhaupt keine Vorbehalte mehr“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

Bei der aktuellen Behandlung und Umsetzung der integrationsbezogenen Maßnahmen werden alle Entscheidungen im Rahmen des vierköpfigen Vorstands getroffen, in dem es – wie bereits oben bei den Personalstrukturen erläutert – keine explizite Zuständigkeit für das Thema gibt, sondern alle Vorstandsmitglieder „Ideen“ zur weiteren Behandlung des Themas einbringen, wobei der Ehrenvorsitzende und Geschäftsführer weiterhin eine federführende Rolle spielt:

„Dass jemand persönlich eine Idee hat, spielt eine relativ große Rolle bei den Maßnahmen zu ‚Integration durch Sport‘. Damit einer sagt: ‚Ey‘ – Ich habe das jetzt z.B. bei dem in [...] gemacht, wo ich gesagt habe: ‚Ich lade jetzt die vom Sportkreis ein, ich lade die, die und die ein‘. Und da haben alle gesagt: ‚Super, die Idee ist gut‘. Oder der [Ehrenvorsitzende] sagt dann, z.B. wie bei diesem Austausch, der eventuell klappt mit der Ukraine, mit dem ukrainischen Team: ‚Das machen wir‘. Und wir sagen dann: ‚Ja klar, okay‘. Oder wir haben ja bei dem Turnfest in [...], hier 300 Sportler betreut. Die haben dann hier drüben in den Schulen geschlafen. Es gibt dann immer einen, der eine Idee hat. Das ist immer dieses Viererteam, in dem das besprochen wird“ (Vorsitzender).

Bezogen auf die Ebene der nicht entscheidbaren Entscheidungsprämisse der *Organisationskultur* deutet sich an, dass das Thema Integration im Verein 1 inzwischen trotz aller anfänglichen Vorbehalte zu einem „gewachsenen“ Thema geworden ist, das geradezu „selbstverständlich“ bearbeitet wird:

„Das Thema ist bei uns gewachsen. Das ist kein Thema, das jetzt erst seit den Flüchtlingen aktuell ist oder so. Bei uns ist es halt schon selbstverständlich, dass wir das machen, ich kenne das nicht anders“ (Vorsitzender).

Reflektiert man die Analyse von Prozessen der interkulturellen Öffnung in Verein 1 zusammenfassend, dann lässt sich festhalten, dass eine programmatische Verankerung des Themas „Integration“ eher zufällig durch die Anregung eines LSV-Vertreters angestoßen wurde, der darauf hingewiesen hat, dass der durch die Promotorenwirkung eines russischstämmigen Trainers bedingte hohe Anteil an Ringern mit Migrationshintergrund dazu genutzt werden könne, Fördermittel im Rahmen des IdS-Programms zu akquirieren. Auf der Basis einer funktionalen Argumentation, die im Kern auf die Gewinnung von Mitgliedern

mit Migrationshintergrund als Bedingung der Möglichkeit der Bestandssicherung des Vereins und seiner Wettkampfmansschaften zielte, konnten Vorbehalte und Widerstände im Vorstand und in der Mitgliederversammlung überwunden werden, so dass der Verein mittlerweile seit fast 20 Jahren in der Integrationsarbeit aktiv ist und diese Aktivitäten – organisationskulturell betrachtet – inzwischen als „gewachsene“ und „selbstverständliche“ Entscheidungen verankert sind. Dabei beruhen die Aktivitäten in einer für Sportvereine typischen Weise primär auf dem persönlichen Engagement von Funktionsrolleninhabern, wobei vor allem der Ehrenvorsitzende und Geschäftsführer herauszustellen ist, der die integrationsbezogenen Maßnahmen im Verein maßgeblich initiiert, entwickelt und gegen Widerstände abgeschirmt hat. Er selbst erkennt die strukturelle Abhängigkeit des Programms von seiner Rolle und Person und bemüht sich daher aktiv um den Aufbau eines Nachfolgers sowie um die „Mitnahme“ weiterer Personen (mit Migrationshintergrund), die im Verein als Trainer fungieren. Inwiefern dies gelingt, wird sich erst nach seinem Ausscheiden zeigen, da er als Geschäftsführer das Programm immer noch in zentraler Weise steuert. Die programmbezogene Kooperation mit dem Landessportbund wird im Verein aufgrund des engen Kontaktes zum zuständigen Programmmitarbeiter und der vielfältigen Unterstützungsleistungen als sehr gut erachtet.

Verein 2

Verein 2 ist ein in den 1970er Jahren gegründeter Einspartenverein, der die Sportart Tennis anbietet. Der Verein ist ehrenamtlich organisiert und als solidargemeinschaftlich orientiert einzustufen. Er verfügt über ein eigenes Clubhaus und vereinseigene Sandplätze. Die Anzahl der Mitglieder ist von ca. 450 im Jahr 2000 auf nur noch ca. 150 im Jahr 2019 gesunken. Dabei konnte der Verein vor allem in der Jugend über mehrere Jahre hinweg keine Mannschaften im Ligabetrieb stellen. Von den ca. 50 Mitgliedern im Kinder- und Jugendbereich haben geschätzte 50 Prozent einen Migrationshintergrund.

Blickt man im Rahmen der Analyse von Prozessen interkultureller Öffnung zunächst auf die Ebene der *Programme*, dann ist darauf hinzuweisen, dass der Verein seit 2014 Stützpunktverein im Programm „Integration durch Sport (IdS)“ ist. Die Bewerbung als Stützpunktverein kam dadurch zustande, dass es dem Verein bereits seit Mitte der 2000er Jahre gelungen ist, über Kooperationsprojekte mit Schulen und Kindergärten in der Stadt einige Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund als Mitglieder zu gewinnen. Die Kooperationsprojekte zielten dabei nicht explizit auf Rekrutierung von Kindern mit Migrationshintergrund, sondern richteten sich an alle Kinder in den betreffenden Kindergärten und Schulen. Aufgrund des hohen Anteils von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund an den kooperierenden Schulen, wurden diese aber quasi automatisch mitrekrutiert:

„Den ersten Kontakt hatten wir zu einer Grundschule. Und an dieser Schule sind, auch heute noch, Kinder mit 26 oder 30 verschiedenen Sprachen und hohem Migrantenanteil“ (Jugendwartin und Trainerin).

„Dann war die Idee einen Kindergarten anzusprechen und in diesem Kindergarten war es ähnlich wie in der Grundschule. Die ganze Welt war da vertreten“ (Jugendwartin und Trainerin).

„Bei den Schulkooperationen wird nicht danach geschaut, dass wir speziell Kinder mit Migrationshintergrund gewinnen, einfach, dass wir allgemein mehr Jugendliche erreichen“ (Trainerin mMhg, Tennis).

Dass es im Rahmen dieser Kooperationsprojekte gelungen ist, Kinder mit und ohne Migrationshintergrund für die Tennisangebote zu rekrutieren und dabei auch die für den Tennissport typischen soziökonomischen Barrieren zu überwinden, dürfte vor allem daran liegen, dass die Teilnahme an den Angeboten finanziell subventioniert wird. So zahlen alle Kinder und Jugendlichen, die über die Schulkooperation Mitglied im Verein werden, einen deutlich reduzierten Beitrag, und sie erhalten auch einen Zuschuss zu den Trainingskosten:

„Wir haben allerdings für die Schulen nicht den vollen Beitragssatz für die Jugend, sondern ich sage: ‚Wenn die jetzt kommen, dann zahlen die anstatt 72 Euro, 35 oder 40 Euro als Mitgliedsbeitrag‘. Aber jedes dieser Kinder, die über die Schulen kommen, zahlt einen Mitgliedsbeitrag im Verein“ (Jugendwartin und Trainerin).

Um diese Subventionen zu finanzieren, nutzt der Verein unterschiedliche Kooperationen und partizipiert an entsprechenden Programmen. Dies impliziert unter anderem Fördergelder, die der Verein sowohl vom Landesfachverband als auch vom Landessportbund zur Unterstützung der Schule-Vereins-Kooperationen erhalten hat, sowie Gelder, die durch ein Programm der Industrie- und Handelskammer für die Kindergartenkooperation bereitgestellt wurden. Und in diesem Kontext erfolgte dann auch die Bewerbung als Stützpunktverein im IdS-Programm, das den Zugang zu weiteren Fördergeldern ermöglichte, weil die im Rahmen der Schul- und Kindergartenkooperation gebildeten Tennisgruppen durch den hohen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund als integrative Sportgruppen gefördert werden konnten.

Alle Programme, an denen der Verein partizipiert, um die Angebote im Rahmen der Schul- und Kindergartenkooperationen zu finanzieren, einschließlich der Teilnahme am IdS-Programm, wurden bislang zum Zwecke der Mitgliedergewinnung genutzt und trugen maßgeblich dazu bei, dass der Jugendbereich im Verein wieder aufgebaut und Wettkampfmannschaften gebildet werden konnten:

„Wir hatten einen extremen Mitgliederrückgang in den 2000er Jahren, gerade im Jugendbereich, da haben wir es dann runtergeschafft auf zwei Mitglieder. Und durch die Projekte gingen wir dann hoch auf etwa 50 Mitglieder in der Jugend“ (Abgewählter Vorsitzender⁵⁰).

„Wir haben ja hier mit Null begonnen 2006, wir hatten Null Jugendliche, keine Struktur da, nichts. Heute hat der Verein 150 Mitglieder, der Anteil der Jugendlichen beträgt praktisch ein Drittel, also 51, 52. Und die nehmen an den Verbandsspielen teil, wenn es dazu kommt, dass eine Mannschaft gebildet werden kann. Und zwar in dem Bereich U10, Talentiade, dann in dem Bereich U12, U14 und U18. Und seit 2009 haben wir angefangen mit der U12. Und im vergangenen Jahr hatten wir zwei Mannschaften. In 2019 werden wir drei haben oder vier. Und es

⁵⁰ Zum Zeitpunkt des Interviews war der betreffende Interviewpartner noch Vorsitzender des Vereins, wurde jedoch kurz darauf in der Mitgliederversammlung abgewählt. Da mit seinem Nachfolger ebenfalls ein Interview geführt wurde, werden die beiden Interviewpartner durch die Bezeichnungen „Abgewählter Vorsitzender“ und „Neugewählter Vorsitzender“ unterschieden. Auf die Gründe für die Abwahl wird weiter unten eingegangen.

sind immer eigene, nicht welche, die wir von anderen Tennisclubs rekrutieren“ (Jugendwartin und Trainerin).

Die Teilnahme am IdS-Programm und die Zusammensetzung der Trainingsgruppen mit Kindern mit und ohne Migrationshintergrund wird im Verein zudem im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit in Pressemitteilungen und Online-Beiträgen genutzt, um die Integrationsleistungen des Vereins nach außen zu kommunizieren:

„Ein Thema war auch die Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit. Vom WLSB wurde ich angesprochen, ob ich Pressemitteilungen von meiner Arbeit machen will, und dann habe ich ihr einen ganzen Schwung von Pressemitteilungen geschickt. Das hieß dann halt zum Beispiel einfach ‚Vielfalt ist unsere Stärke‘. Oder in dem Heft der Interkulturellen Woche der Stadt [...] kam das dann auch. Wir waren in mehreren Publikationen vertreten. Auch im Tennismagazin kam ein Bericht. Ein Youtube-Video zum Thema Integration haben wir auch gemacht (Jugendwartin und Trainerin).

Fragt man als nächstes danach, wie sich die Etablierung und Umsetzung des IdS-Programms sowie der anderen Programme zur Mitgliedergewinnung, die zu einem hohen Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund im Kinder- und Jugendbereich geführt haben, in den *Personalentscheidungen und -strukturen* des Vereins widerspiegelt, dann zeigt sich, dass alle Programme zentral durch die Jugendwartin initiiert und gesteuert werden, die das Amt seit 2007 bekleidet und zugleich als Trainerin im Verein fungiert:

„Ich bin die Initiatorin von ‚Integration durch Sport‘, letztendlich Initiatorin in allen Aktivitäten. Also ich kann sagen, dass alle Aktivitäten mit meiner Person zusammenhängen. Ich bin die treibende Kraft, weil ich dann auch in manchen Fällen unterwegs bin, bei Fortbildungen usw.“ (Jugendwartin und Trainerin).

Dass die Jugendwartin die Aktivitäten zur Gewinnung von Kindern und Jugendlichen mit dem Thema „Integration“ verbindet, dürfte auch durch ihre jahrelange Beschäftigung mit gesellschaftspolitischen Themen im Sport sowie durch weitere Ämter begründet sein, die sie im organisierten Sport beispielsweise als Referentin für Frauen und Gleichstellung im Deutschen Tennis-Bund bekleidet hat:

„Ich bin beschäftigt mit Gender-Mainstream, mit Good Governance, mit Diversity, in den ganzen Gesellschaftsfeldern und transportiere schon seit mehr als 25 Jahren gesellschaftspolitische Themen in den Sport und speziell ins Tennis. Und hatte die Möglichkeit, über 14 Jahre als Referentin für Frauen im deutschen Tennisbund zu arbeiten und dann auch nochmal zwei Jahre ab 2012 dann als Beauftragte für Gleichstellung und Chancengleichheit“ (Jugendwartin und Trainerin).

Durch diese Tätigkeiten hat die Jugendwartin Zugang zu Informationen über gesellschaftsbezogene Themen, und sie verfügt zudem über vielfältige Netzwerke und Kontakte im organisierten Sport, über die schließlich auch die Teilnahme am IdS-Programm zustande kam:

„Ich habe immer die Informationen bekommen, auch die Newsletter. Ich war immer auf dem aktuellen Stand, was Gender, Diversity, Migration angeht. Und dann habe ich eine Information gelesen und gedacht: ‚Mensch, das wäre doch was‘. Da gab es diese Kooperation von Katjes und dem DOSB. Und da hatte ich mich dann direkt beim DOSB gemeldet, woraufhin die Programmleiterin beim DOSB auf mich zu kam. Sie kannte mich über meine Tätigkeiten beim Deutschen Tennis-Bund und hat mich dann an den zuständigen Mitarbeiter beim LSV weitergeleitet. Und mit dem habe ich gesprochen und gesagt: ‚Ich habe so und so viele Kinder, die

aus Migrantenfamilien kommen‘. Ich wollte in ‚Integration durch Sport‘ und dann haben wir das über den Verein gemacht“ (Jugendwartin und Trainerin).

Alle programmbezogenen Maßnahmen und Aufgaben, wie die Durchführung der integrativen Sportangebote und die Teilnahme an IdS-Veranstaltungen und -Fortbildungsangeboten, liegen im Verein im Zuständigkeitsbereich der Jugendwartin und Trainerin. Unterstützung erhält sie bei der Durchführung der Trainingsangebote durch vier Trainerassistenten, worunter sich auch eine Assistentin mit Migrationshintergrund befindet, die von der Jugendwartin gezielt als Trainerin aufgebaut wird:

„Ich habe Schülermentoren, die werden auch Tennisassistenten genannt, die mich unterstützen. Drei, die, wie man so schön sagt, Biodeutsche sind, und eine, deren Wurzeln in Togo, Ghana, liegen. Die hat dann diese Schülermentoren-Ausbildung gemacht in [...]. Und das muss ich sagen, war sehr gut. Sie liegt mir schon selbst am Herzen, ich kannte sie schon als sechsjährige. Das ist die erste, wo man sagen könnte: ‚Jawohl, da wächst eine Person mit Migrationshintergrund in eine Trainertätigkeit““ (Jugendwartin und Trainerin).

Blickt man als nächstes auf die *Kommunikationswege* im Verein, dann zeigt sich, dass die Aktivitäten der Jugendwartin zur Gewinnung von Kindern und Jugendlichen über Schul- und Kindergartenkooperationen sowie die Teilnahme am Programm „Integration durch Sport“ durch den Vereinsvorstand befürwortet und finanziell jährlich mit 3.000 Euro unterstützt werden. Der (später abgewählte) Vereinsvorsitzende erläutert, dass der Vorstand der Jugendwartin bei der Gestaltung und Durchführung der Maßnahmen „freie Hand lässt“ und dass es ihm – unabhängig vom Thema „Integration“ und der Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund – vor allem darum ging, die Jugendarbeit insgesamt wieder aufzubauen:

„Die [Jugendwartin und Trainerin] ging in Schulen rein. Solche Kooperationen sind aber kein Ziel des Vereins gewesen. Man hat ihr da relativ freie Hand gegeben. [...] Die hat das kurz erklärt, was daraus entstehen könnte. In der Vorstandschaft ging es vor allem um das Überleben des Vereins und da ist es erstmal egal, was da für Kinder und Jugendliche kommen und ob die einen Migrationshintergrund haben. Man ist nur froh, dass man wieder eine Jugend hat“ (Abgewählter Vorsitzender).

„Wir haben mehrere Sitzungen im Vorstand gehabt und gesagt: ‚Okay, wenn da in der Richtung eine Möglichkeit ist und der Verein nicht über unser Budget darauf zahlen muss, dann machen wir das‘. 3.000 Euro ist der jährliche Zuschuss für solche Aktionen, was die Jugend angeht. Das ist im Beschluss hergestellt worden, da hat jeder mitgemacht: ‚Okay, sind wir einverstanden‘, weil man gesehen hat, der Verein arbeitet und wirtschaftet so, dass dieses Geld nicht hinausgeschmissen ist“ (Abgewählter Vorsitzender).

Nachdem die Jugendwartin über zehn Jahre die Schul- und Kindergartenkooperationen sowie das damit einhergehende Integrationsprogramm etabliert und gestaltet hat, um die Jugendarbeit im Verein wiederaufzubauen, kam 2018 in der Mitgliederversammlung erstmals öffentliche Kritik an ihrer Arbeit auf. Diese wurde von einem Spieler der Seniorenmannschaft geäußert, der bereits seit 45 Jahren Mitglied im Verein ist und selbst einmal das Amt des ersten Vorsitzenden bekleidet hatte. Die betreffende Person, der zum Zeitpunkt der Kritik amtierende Vorsitzende und die Jugendwartin beschreiben den Vorfall bei der Mitgliederversammlung 2018 wie folgt:

„Ich bin während der vorletzten Mitgliederversammlung während des Berichts [der Jugendwartin und Trainerin] aufgestanden und habe interveniert. Also, sie ist sehr darauf bedacht,

immer nur ‚good news‘ zu verbreiten, also möglichst keine schlechten Ergebnisse zu vermitteln, weil wenn die Mannschaften in den untersten Ligen auf dem letzten Tabellenplatz stehen, dann fällt das ja auch irgendwie auf den Trainer zurück, weil da wird der Trainer automatisch hinterfragt. Wie kann es sein, dass alle Mannschaften des Vereins so schlecht sind? Sie hat ihren Rechenschaftsbericht abgelegt und sie hat in der Versammlung eine kleine Broschüre verteilt, und ich bekomme diese Broschüre, und da ich mich ein bisschen für sportliche Dinge interessiere, habe ich gleich gesehen, dass die Mannschaften völlig falsch in ihrem Ranking dargestellt waren. Ein Beispiel, aus einem vorletzten Platz wurde ein zweiter Platz gemacht, aus einem letzten Platz ein guter Mittelplatz. Das hat mich sehr geärgert. Und dann habe ich sie gefragt: ‚Warum machen Sie das? Warum haben sie das nötig, hier ein Ergebnis zu verfälschen?‘“ (Neugewählter Vorsitzender).

„Bei der Mitgliederversammlung hat [die] Jugendwartin berichtet. Und da steht plötzlich einer auf und sagt: ‚Das, was Sie jetzt hier sagen, das stimmt einfach nicht‘. Sie hat gesagt, die U18 usw. hat Erfolge gehabt und da war vielleicht auch ein Nicht-Erfolg dabei usw. Aber da kommt der mit diesem Traum, dass man das wieder hinkommt, dass man eine Mannschaft hat, die dann positive Ergebnisse erzielt. Und eigentlich, ich habe das vorher schon gesagt, für uns, also sprich [die Jugendwartin] und mich, Vorstand, ist eigentlich nicht vorgesehen, dass wir groß hier den Mannschaftssport reüssieren. Die sollen spielen, dass sie sehen, wie es in der Teamarbeit ist, dass sie sehen wie es ist, wenn man bei uns relativ sozialisiert ist. Und dann auf normaler, fairer Art und Weise miteinander umgehen. Das ist zunächst einmal das Programm. Nicht gleich, dass es darum geht, irgendwelche Erfolge zu bekommen. Die Widersacher sagen natürlich, dass es auch mit den Trainingsmethoden zu tun hat“ (Abgewählter Vorsitzender).

„Bei der Mitgliederversammlung, als ich meinen Bericht bringe, steht ein Mitglied auf und sagt, ich würde alles beschönigen, ich hätte nichts erreicht. Ich würde nichts erreichen und ich hätte nicht für die Nachhaltigkeit des Vereins gesorgt, dass der noch in zehn Jahren besteht. Und es gäbe jetzt ein Kompetenzteam Jugend, also dieses Mitglied hält das schon alles bereit, und ich hätte nicht dafür gesorgt, dass da im Leistungssport irgendetwas ist“ (Jugendwartin und Trainerin).

Reflektiert man diese Schilderungen, dann zeigt sich, dass es im Verein offensichtlich unterschiedliche Einschätzungen gibt, was die Bewertung des Erfolgs der Arbeit der Jugendwartin angeht. Während der amtierende Vorsitzende wiederum betont, dass es nicht das „Programm“ des Vereins sei, den leistungsorientierten Mannschaftssport zu fördern, sondern Kindern die Möglichkeit zu geben, im Team Tennis zu spielen, moniert das intervenierende Mitglied deutlich die Leistungsfähigkeit der Mannschaften im Verein und wirft der Jugendwartin vor, dass sie die schlechten Wettkampfergebnisse beschönigt. Die Kritik an der Arbeit der Jugendwartin konkretisiert er im Interview weiter, indem er zum einen wiederholt auf die mangelnde Leistungsfähigkeit bzw. das Nicht-Vorhandensein von Wettkampfmannschaften in den unteren Altersklassen hinweist, zum anderen der Jugendwartin einen Interessenskonflikt im Hinblick auf die Vermischung ihres Amtes mit der Funktion als Leiterin einer privaten Tennisschule vorwirft. Dabei deutet seine Wortwahl an, dass es sich dabei nicht allein um seine Position handelt, sondern dass „die Mitglieder“ seine Kritik teilen. Zudem verbindet er mit der Kritik an der Jugendwartin gleichzeitig die Kritik am amtierenden Vorsitzenden, der die Jugendwartin einfach gewähren und sich auch durch Hinweise der Mitglieder nicht umstimmen ließe:

„Wir haben keine Herrenmannschaft, keine Damenmannschaft, keine Herren 30, keine Herren 40, keine Herren 50, keine Herren 55. Wir beginnen bei Herren 60, dann haben wir zwei Herren 70er-Mannschaften, da sieht man schon, wenn man zwei Mannschaften bilden kann, wie groß das Reservoir der 70-Jährigen ist. [...] Die Altersstruktur ist verheerend. Es hat eine Damenmannschaft vor drei Jahren gegeben, die ist mal neu installiert worden, aber es hat nicht funktioniert. Die Mädels haben in der untersten Liga so hoch verloren, dass die verbrannt worden sind sage ich jetzt mal. Die haben die Lust am Wettkampf total verloren, wenn du jeden

Samstag auch noch auf die Fresse kriegst, dann macht es keinen Spaß mehr einfach“ (Neugewählter Vorsitzender).

„Die Mitglieder haben den Eindruck, dass [die Jugendwartin und Trainerin] sich unentbehrlich machen will und darum alles an sich reißt. Der Vorstand hat sich in die Komfortzone zurückgezogen und war der Meinung, das ist alles blitzsauber geregelt, da muss ich mich gar nicht miteinmischen. Diese Passivität hat sie für sich genutzt. Was ich ihr gar nicht mal verble, sie ist Unternehmerin, das dürfen wir ja nie vergessen. Sie ist nicht im Ehrenamt, als Jugendwartin schon, aber da gibt es diesen großen Interessenkonflikt. Sie muss als erstes Mal auf ihren Geldbeutel schauen. Und da haben viele gesagt: ‚Also jetzt reicht’s, die Mannschaften kommen nicht weiter‘. [...] Die Verbindung zwischen [dem Vorsitzenden] und [der Jugendwartin und Trainerin] kann man ganz einfach charakterisieren. Er will seine Ruhe haben und sie war ja die Ameise. Die fleißige Ameise. Als Vorstand reicht es nicht nur zu delegieren. Wir haben das dem [Vorsitzenden] ja persönlich immer wieder hier im Clubhaus gesagt, haben wir ja ständig Diskussionen geführt um dieses Thema, und da war er vollkommen stur und uneinsichtig“ (Neugewählter Vorsitzender).

Herauszustellen ist darüber hinaus, dass die Kritik an der Arbeit der Jugendwartin und Trainerin zugleich auch mit den Integrationsbemühungen in Verbindung gebracht wird. Denn über die Schulkooperationen würden vor allem solche Kinder rekrutiert, mit denen sich die leistungssportlichen Ziele nicht erreichen ließen, erstens, weil die finanziellen Mittel der Eltern nicht ausreichen, um die notwendigen Trainingsstunden zu finanzieren, und zweitens, weil auch die Motivation nicht vorhanden sei, sich langfristig und nachhaltig im Verein zu engagieren:

„Was mir Sorgen macht, jetzt kommen wir zum Thema Integration, wir sind ja sehr rhrig mit Schulkooperationen, aber es gibt zwei Probleme. Das erste Problem ist ein finanzielles Problem, die Eltern sind bereit, die Kinder in den Tennisunterricht zu schicken, aber sie sagen sofort, sie können das Trainerhonorar nicht zahlen. Jetzt haben wir für die Jugend ein Budget eingestellt, das ist ein bestimmter Betrag und den nehmen wir auch ganz gezielt in der Mittelverwendung für solche Dinge, aber wenn die Grenze erreicht ist, können wir auch nur sagen: ‚Mehr geht nicht‘, weil sonst kommen wir selbst in Schwierigkeiten. Und das zweite ist die Motivation. Ich habe so manchmal den Eindruck, die Kinder werden so eine Stunde in den Tennisclub gebracht und dann sind sie mal gut aufgehoben. Schöner wäre es, wenn der Jugendliche sagt, ich möchte unbedingt diesen schönen Sport erlernen und auch dabeibleiben. Die Nachhaltigkeit, das ist das Problem. Wir haben leider in der Jugendarbeit keine Nachhaltigkeit. Ich hätte natürlich liebend gern viel mehr Wettkampfmannschaften, weil das auch zusammenhält“ (Neugewählter Vorsitzender).

Hinter der Ablehnung der integrationsbezogenen Programme vermutet der amtierende Vorsitzende zudem auch generelle Vorbehalte gegenüber Personen mit Migrationshintergrund, die er an einigen Reaktionen und Kommentaren der „lteren“ Vereinsmitglieder festmacht:

„Aber dann die entsprechenden Kommentare von diesen älteren: ‚Was wollen wir mit denen? Die reden kaum Deutsch. Und wenn sie kommen, dann gehen sie gleich wieder‘. Es hat viele dabei, die vielleicht heute AfD-Mitglieder wären oder sonst etwas“ (Abgewählter Vorsitzender).

„Pff. Aus dieser Reaktion, die Sie jetzt gerade aus mir gehört haben. Weil diese Reaktion kriegen Sie von allen anderen. [...] Ich habe ‚Pff‘ gemacht, weil ich diese Pff-Reaktion quer durch diese Alten sehe. [...] ‚Brauchen wir nicht‘“ (Abgewählter Vorsitzender).

„Ich möchte nicht ausschließen, dass hinter diesem Angriff auf der Mitgliederversammlung auch Vorbehalte gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund stecken. Ich möchte nicht zu 100 Prozent ‚Ja‘ sagen, aber ich möchte es nicht ausschließen“ (Abgewählter Vorsitzender).

Trotz der öffentlich geäußerten Kritik an ihrer Arbeit und der mangelnden Wertschätzung, die sie wahrnimmt, hat die Jugendwartin ihr Amt auch nach der Mitgliederversammlung 2018 fortgeführt und zumindest bei den jüngeren Mitgliedern Rückhalt für ihre Arbeit gespürt:

„Ich habe gesagt, ich mache weiter. Nur es ist so, dass das was ich tue, wie Mitglieder zu gewinnen oder Fäden spinne und die ganze Arbeit, die ich mache, offensichtlich nicht geschätzt wird, weil es ist ja jetzt Leistungssport gefragt“ (Jugendwartin und Trainerin).

„Die jüngeren Mitglieder sagen, ich würde das gut machen und es wäre toll und lebendig und es passiert was. Und ich hätte mich souverän verhalten“ (Jugendwartin und Trainerin).

Sie selbst und auch der Vorsitzende haben sich in der Folgezeit bemüht, der Kritik durch die älteren Mitglieder argumentativ zu begegnen:

„Die Forderung der älteren Mitglieder nach mehr Leistung der Jugend, die mit der Kritik an meiner Arbeit verbunden ist, dass ich die Jugendlichen nicht hochgebracht hätte. Da habe ich gesagt: ‚Wenn jemand nach einem halben Jahr Kleinfeld spielt, nach einem Jahr in einer Jugendmannschaft, ist da ein Erfolg, gerade für einen Verein, der gar keine Jugend mehr hatte und das wird von diesen Kritikern nicht gesehen‘ (Jugendwartin und Trainerin).

„Man hat denen auch erklärt, was das eventuell doch für einen Sinn hat die ganze Sache. Dann hat man gesagt, das ist natürlich so auch gekommen, weil in dem Gebiet hier in der Nähe, sehr viele Russen und sonstige Migrant*innen leben“ (Abgewählter Vorsitzender).

Offensichtlich ist es jedoch nicht gelungen, die Spaltung der Mitglieder auf diesem Wege zu überwinden. Denn ein Jahr später kam es wiederum zu einer Auseinandersetzung bei der Mitgliederversammlung 2019, die zu einer Kampfabstimmung um das Amt des ersten Vorsitzenden mit einer Abwahl des Amtsinhabers führte. Der neu gewählte Vorsitzende schildert den Fall wie folgt und deutet die Abwahl seines Amtsvorgängers als Opposition gegen die Aktivitäten der Jugendwartin:

„Bei der diesjährigen Mitgliederversammlung hat man gedacht, ich könnte mich wieder in so einer Art und Weise zu Wort melden wie bei der letzten. Jetzt hat man die Versammlung damit begonnen, dass man mich direkt angesprochen und gesagt hat: ‚Wenn du das heute nochmal so machst wie letztes Jahr, dann wirst du des Saales verwiesen‘. Der [Vorsitzende] hat das zu mir gesagt. Und das macht man mit mir nicht. Ich lasse mich nicht nach 45 Jahren im Verein des Saales verweisen. Dann habe ich mich spontan entschlossen zu kandidieren, es hat 19 Jahre keinen Gegenkandidaten gegeben, weil es keiner machen will. Das war eine große Überraschung [lacht]. [...] Das war ganz einfach, wir kamen zum Punkt Neuwahlen, dann gibt es den Wahlleiter, der fragt den alten Vorstand, ob er bereit ist weiter zu machen, der sagt ‚Ja‘, und dann kommt die nächste Frage ‚Gibt es einen Gegenkandidaten?‘, dann habe ich mal den rechten Arm gestreckt. Großes Raunen im Saal. [...] 32 Mitglieder waren anwesend, immerhin. Und dann gab es Geheimwahlen, die ist in der Satzung so vorgesehen. Und dann habe ich mich eben mit mehr Stimmen, 18 zu 14, durchgesetzt und habe dann sofort die Versammlung übernommen, das ist in der Satzung so geregelt, dann ist der alte Vorstand sofort zur Seite getreten und ich habe die MV dann weitergeführt“ (Neugewählter Vorsitzender).

„Es gibt zwei Lager im Verein. Ich bin mal ehrlich, es macht sich viel an der Personalie [der Jugendwartin] fest, und ich sage, sogar die Mitglieder, die gegen [den Vorsitzenden] gestimmt haben, haben eigentlich gegen sie gestimmt“ (Neugewählter Vorsitzender).

Der neu konstituierte Vorstand hat nach der Mitgliederversammlung beschlossen, sich von der Jugendwartin als Trainerin zu trennen, weil diese aus Altersgründen nicht in der Lage sei, die Jugendlichen auf dem angestrebten Leistungsniveau zu trainieren:

„Im Jugendbereich werden wir auf jeden Fall vom Trainer her einen Umbruch haben. [Die Jugendwartin und Trainerin] macht die Saison zum letzten Mal und dann trennen wir uns. Im

nächsten Jahr wird es ein neues Trainerteam geben. Wir wollen einfach junge Trainer auf den Platz schicken, die die Sprache der Kids sprechen. Sie ist im 75. Lebensjahr. Jetzt stellen Sie sich die mal vor bei 18-jährigen Junioren. Mehr sage ich nicht, das geht nicht. Die hauen mir alle ab, die gehen alle weg, weil die schwitzen ja nicht beim Training, also der Spaßfaktor ist nicht da. Für die kleinen Talentinos würde das noch reichen, aber nicht für Jungs, die voll im Saft sind und vor allen Dingen sich sportlich weiterentwickeln wollen. Ich habe das Leistungsniveau jetzt erstmal kennengelernt, da war ich erschrocken. Dass die Jungs in der Schlagtechnik enorme Defizite haben und auch jetzt im Verbandsspiel nicht wissen, wie man einen Tiebreak zählt, wie man stehen muss und lauter solche Dinge“ (Neugewählter Vorsitzender).

Trotz der Demission als Trainerin geht der neu gewählte Vorsitzende davon aus, dass die Jugendwartin das Programm „Integration durch Sport“ fortsetzen soll, weil nur sie über das dafür erforderliche Wissen verfügt:

„Ich kannte dieses Programm ‚Integration durch Sport‘ nicht im Detail, bevor ich Vorsitzender wurde. Das gebe ich zu, aber ich wusste schon, dass es Fördermittel gibt. Ich kenne auch die ganzen Aktionen, ich kenne den Diversity-Day, ich kenne die Charta der Vielfalt, das ist alles bekannt. Das sind aber Themen, die die Tennismitglieder überhaupt nicht interessieren. Also da müssen sie schon handverlesene Mitglieder finden, die sich für diese Projekte interessieren, und [die Jugendwartin] ist diejenige, die das hier mit unserer Billigung durchzieht. Aber von dem, was ich so weiß: ‚Was ist denn das da, Diversitytag, was ist denn das für eine Veranstaltung?‘. Das weiß keiner, da müssen Sie erst googlen, um sich schlau zu machen. Aber sie macht das sehr gut und ich stehe auch dahinter, wir werden das auch weitermachen, auch wenn sie nicht mehr Trainerin sein sollte, werden diese Aktionen bei uns weiterhin beworben und durchgeführt“ (Neugewählter Vorsitzender).

Gleichzeitig macht er aber deutlich, dass er an der Sinnhaftigkeit des Integrationsprogramms zweifelt, da es zum einen verwaltungstechnisch schwierig und finanziell nicht lohnend sei und zum anderen nicht zu einer nachhaltigen Entwicklung der Wettkampfstrukturen im Verein beitrage:

„Ich habe jetzt mal die Fördermittel, die wir als Stützpunktverein im Rahmen von ‚Integration durch Sport‘ bekommen, einsehen können. Für ein Schulprojekt bekommen wir 360 Euro für 32 Stunden, wenn man dann noch denkt, der Trainer will sein Honorar, dann kann man sich leicht ausrechnen, dass die 360 Euro ein Tropfen auf dem heißen Stein sind. Das ist jetzt kein toller Anreiz für den Verein, das ist nicht viel. Gezahlt wird aber immer weit nach der Tennissaison, der Trainer will aber schon vorher sein Geld, weil er tritt ja in Vorleistung. Dann muss der Verein auch in Vorleistung gehen und das Geld schon überweisen, obwohl die Fördermittel noch gar nicht geflossen sind. Also da sind einige Dinge, die muss man wissen“ (Neugewählter Vorsitzender).

„Um Mitglieder zu gewinnen haben wir im Moment eben nur das Instrument der Schulkoope-ration und darüber hinaus wüsste ich nicht was der Verein in den letzten Jahren unternommen hat. [...] Das ist ja die komplette fehlende Nachhaltigkeit, die ich der [Jugendwartin] ja auch vorgeworfen habe. In 15 Jahren muss ja mal irgendwie wenigstens eine Basis geschaffen werden, damit man mal wieder eine Herrenmannschaft melden kann“ (Neugewählter Vorsitzender).

Aufgrund dieser Zweifel an der Sinnhaftigkeit des Integrationsprogramms und anlässlich der Vorbehalte, die er bei Mitgliedern wahrnimmt, kündigt der neu gewählte Vorsitzende an, dieses in der nächsten Mitgliederversammlung wiederum zur Diskussion stellen zu wollen⁵¹:

⁵¹ Der weitere Umgang mit dem Thema „Integration“ in Verein 2 lässt sich auf Basis der Interviews nicht rekonstruieren, da das letzte Interview kurz nach der Mitgliederversammlung 2019 geführt wurde. Auf der Basis von Dokumenten lässt sich jedoch nachvollziehen, dass die Jugendwartin den Verein noch 2019

„Ob wir das Thema ‚Integration‘ wirklich brauchen, wird durchaus im Verein diskutiert. Da gibt es von Seiten der Mitglieder Vorbehalte. Das wird genau in dieser Form diskutiert. Vor allen Dingen bei den Älteren, bei den Jüngeren ist die Toleranz größer. Aber wenn die Älteren hören, dass immer mehr Migrationskinder in den Tennisclub kommen, dann sind viele nicht begeistert. Da muss man offen darüber reden. [...] Dann müsste man in einer Mitgliederversammlung dieses Thema auf die Tagesordnung setzen“ (Neugewählter Vorsitzender).

Betrachtet man den geschilderten Umgang mit den integrationsbezogenen Maßnahmen im Verein, dann erweist es sich im Hinblick auf Prozesse der interkulturellen Öffnung als problematisch, dass sich die jüngeren Mitglieder, die die von der Jugendwartin initiierten Maßnahmen unterstützen, in geringerem Maße an den demokratischen Entscheidungsprozesse partizipieren, so dass die Integrationsbemühungen in der Mitgliederversammlung keine Mehrheit erhielten. Dies gilt auch für alle im Rahmen der Studie interviewten Mitglieder mit Migrationshintergrund, die sich zwar der Jugendwartin in hohem Maße verbunden fühlen, nicht aber dem Verein, so dass sie sich auch an Entscheidungsprozessen im Verein nicht beteiligen:

„Ich persönlich war noch nicht auf einer Mitgliederversammlung“ (Trainerin mMhg, Tennis).

„Ich habe eigentlich nicht so viel Kontakt mit dem Verein. Für mich ist Tennis nur [Name der Jugendwartin und Trainerin] und nicht mehr. Es gab auch letzte Woche eine Mitgliederversammlung. Ich konnte leider nicht dahin. Ich spiele nur mein Spiel und nicht mehr“ (Mitglied mMhg ♀, Tennis).

„Von Konflikten, die [die Jugendwartin und Trainerin] mit der Vereinsführung oder anderen Vereinsmitgliedern hat, habe ich nichts mitbekommen“ (Mitglied mMhg ♀, Tennis).

„Von dem Verein und anderen Trainingsgruppen bekomme ich nichts mit“ (Mitglied mMhg ♀, Tennis).

„Nein, in den Verein bin ich nicht wirklich eingebunden und habe auch keine Lust darauf. Obwohl ich formal Mitglied bin, bedeutet mir der Verein an sich nichts“ (Mitglied mMhg ♀, Tennis).

Deutet man die Geschehnisse im Verein schließlich mit Blick auf die unentscheidbare Entscheidungsprämisse der *Organisationskultur*, dann zeigt sich, dass die Integrationsbemühungen letztlich an dominanten Wertvorstellungen und Traditionen innerhalb des Vereins scheiterten, die vor allem mit leistungs- und wettkampfsportlichen Zielen assoziiert sind, sich jedoch mit den programmatischen Aktivitäten der Jugendwartin, die eher darauf gerichtet waren, möglichst allen Kindern und Jugendlichen in den kooperierenden Schulen und Kindergärten den Zugang zum Tennissport zu eröffnen, nicht vereinbaren ließen. Es zeigt sich im Verein eine deutliche Konfliktlinie zwischen der Orientierung an Traditionen und der als notwendig erachteten Reaktion auf gesellschaftliche Veränderungen, wenn der neu gewählte Vorsitzende beispielsweise das Ziel formuliert, alles wieder „kameradschaftlicher und vereinsfähiger zu gestalten“, während der abgewählte Vorsitzende und die Jugendwartin monieren, dass die „Alten“ im Verein in Erinnerungen schwelgen und sich in ihrem „Elfenbeinturm“ gegenüber Neuerungen und gesellschaftlichen Veränderungen abschirmen:

verließ. In der Datenbank des DOSB wird der Verein weiterhin als Stützpunktverein im IdS-Programm geführt (Stand September 2020).

„Diese ganze Stimmungslage muss sich verbessern, das soll alles mithelfen, die ganze Atmosphäre wieder kameradschaftlicher und vereinsfähiger zu gestalten“ (Neugewählter Vorsitzender).

„Innerhalb dieser Altvorderen, dieser langjährigen Mitglieder, da war eine ziemliche Stimmung vorhanden. Die haben sich dann wieder erinnert: ‚Ah, früher war das doch toll, als man eine Jugend hatte und als die in Mannschaften gespielt haben‘. Weil unsere Jugend ist zwar aufgebaut worden auf etwa 50 Mitglieder und da hat man dann auch wieder angefangen, Mannschaft zu spielen, aber die sportlichen Ergebnisse waren nicht so groß und da haben sich die Leute dann an früher erinnert. [...] Die wollten mehr Leistungssport. [...] Wir hatten uns aber mehr auf Breitensport ausgerichtet“ (Abgewählter Vorsitzender).

„Die Denkweise des Vereins ist mit einem Elfenbeinturm zu vergleichen. Und das zeigt sich hier draußen auf der Terrasse, die regiert, bestimmt oder dominiert wird von denen, die jetzt in der Zwischenzeit zwischen 60 und 70 Jahre oder älter sind. Die bestimmen die Denkweise des Vereins. [...] Das sind die alten Deutschen, die anderen, die Eltern, die Jugend und ich, wir gehen weiter. Bei uns findet das Leben, so wie es heute ist, statt. Die anderen von der Terrasse haben auch ihr Leben, die freuen sich am Tennis, an der Bewirtung, aber gedanklich, also aus meiner Sicht, sind sie rückwärts“ (Jugendwartin und Trainerin).

Die Traditionsverhaftung erwies sich im Verein jedoch als so dominant, dass sie das Integrationsprogramm de facto kippte und zur Abwahl eines Vorsitzenden führte, der das Amt zuvor immerhin 18 Jahre (!) bekleidet hatte.

Reflektiert man die Ergebnisse der Analyse der interkulturellen Öffnung in Verein 2 zusammenfassend, dann lässt sich festhalten, dass die Teilnahme am IdS-Programm damit einherging, dass durch die Fördergelder des Programms Tennisangebote im Rahmen von Schul- und Kindergartenkooperationen (mit-)finanziert werden konnten, die auf die Gewinnung von Mitgliedern im Kinder- und Jugendbereich zielten. Da über die Angebote auch zahlreiche Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund rekrutiert wurden, war es möglich, die Trainingsgruppen als „integrative Sportangebote“ zu deklarieren, die über das IdS-Programm gefördert werden konnten. Die Verknüpfung der Mitgliedergewinnung mit dem Thema „Integration“ wurde dabei vor allem durch die Person der Jugendwartin forciert, die alle programmatischen Aktivitäten etabliert und umgesetzt hat. Ihre hohe Affinität zum Thema „Integration“ ergibt sich unter anderem daraus, dass sie in weiteren Ämtern, die sie innerhalb des organisierten Sports bekleidet hat, bereits jahrelang mit gesellschaftlichen Themen beschäftigt war. Dadurch verfügt sie über vielfältige Netzwerke und Kontakte, die sie zur Etablierung der Programme nutzen konnte.

Gegen die Aktivitäten der Jugendwartin hat sich im Verein im Laufe der Jahre jedoch Widerstand unter den älteren Mitgliedern formiert, der im Kern dadurch begründet wurde, dass es der Jugendwartin nicht gelungen sei, Wettkampfstrukturen im Verein wieder aufzubauen und an alte Erfolge anzuschließen. Diese Kritik wird schließlich durch ein Vereinsmitglied im Rahmen der Mitgliederversammlung offen artikuliert, wodurch es ein Jahr später sogar zu einer Kampf Abstimmung und der Abwahl des ersten Vorsitzenden kommt, der das Amt zuvor 18 Jahre bekleidet und die Aktivitäten der Jugendwartin zusammen mit dem restlichen Vorstand unterstützt hat. Es zeigt sich im Verein schließlich eine Konfliktlinie zwischen den „Altvorderen“ unter den Mitgliedern, die an Traditionen und

Wertvorstellungen einer wettkampf- und leistungsorientierten Solidargemeinschaft festhalten, und den eher progressiv orientierten Mitgliedern, die vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen eine Öffnung gegenüber *allen* Kindern und Jugendlichen im Umfeld des Vereins anstreben, um den Spielbetrieb überhaupt aufrechtzuerhalten. Der Konflikt wird in der Mitgliederversammlung schließlich zugunsten der „Altvorderen“ entschieden, was dazu führt, dass die Trainerin und Jugendwartin als „treibende Kraft“ der Integrationsbemühungen aus dem Verein ausscheidet.

2.2 Typ-2-Vereine

Verein 4

Verein 4 ist ein Mehrspartenverein, der die Sportarten Volleyball, Leichtathletik, Schwimmen, Badminton, Tanzen und Billard anbietet. Derzeit hat der Verein ca. 450 Mitglieder, wobei sich die Mitgliederanzahl in den letzten Jahren halbiert hat. Insbesondere im Jugendbereich verzeichnet der Verein einen Mitgliederrückgang. Er ist ausschließlich ehrenamtlich geführt und als solidargemeinschaftlich orientiert zu bezeichnen. Dienstleistungsorientierte Sportkurse werden nicht angeboten. Der Verein wurde Ende der 1960er Jahre von Bergleuten gegründet und nutzt Liegenschaften einer ehemaligen Zeche, darunter ein Schwimmbad, eine Turnhalle und ein vereinseigenes Billardheim. Darüber hinaus nutzt der Verein auch städtische Sportanlagen und Schwimmbäder.

Zum Anteil von Mitgliedern mit Migrationshintergrund im Gesamtverein konnten die Interviewpartner keine Angaben machen, in der Volleyballabteilung wird der Anteil auf ca. 20 Prozent geschätzt, die Schwimmgruppen des Vereins setzen sich dagegen nahezu vollständig aus Mitgliedern mit Migrationshintergrund zusammen. Im Stadtteil, in dem der Verein ansässig ist, haben über 40 Prozent der Einwohner einen Migrationshintergrund.

Blickt man als erstes auf die *programmatische Verankerung* des Themas „Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund“, dann ist darauf hinzuweisen, dass der Verein dieses Thema bereits in den 1990er Jahren aufgegriffen hat, als durch den Landessportbund in Kooperation mit Kreis- und Stadtsportbünden Sportangebote speziell für „Asylbewerberinnen“ initiiert wurden. Über den Stadtsportbund entstand so der Kontakt zu Verein 4, weil sich eine Übungsleiterin des Vereins bereit erklärte, eine Sportgymnastikgruppe für Asylbewerberinnen zu übernehmen. Da sich aber kaum Asylbewerberinnen für das Angebot meldeten, wurden Frauen mit vorwiegend türkischem Migrationshintergrund angesprochen und für die Gruppe gewonnen, die schließlich in die Gymnastikabteilung des Vereins überführt wurde:

„Integration durch Sport“, initiiert vom DOSB, wurde ja dann über den Landessportbund weitertransportiert zu den einzelnen Stadtsportbünden. Und da hatte sich der Stadtsportbund [...] auch darum beworben, denn wir waren damals eine Stadt, die sehr viele Asylbewerber, Wohnheime und Containerdörfer hatte. Und da hatte der Stadtsportbund gedacht: ‚Okay, das wäre vielleicht ein gutes Projekt, um die Maßnahme bei den Asylbewerberinnen hauptsächlich anzubringen‘. Da wurden dann entsprechende Sportangebote gemacht, allerdings kamen da kaum

Frauen aus den Asylbewerberheimen. Im Gegenteil, aus den umliegenden Häusern sahen das hauptsächlich türkische Frauen, dass da immer welche reingingen, mit Sportgeräten und irgendwann haben wir die Frauen angesprochen, ob sie nicht Lust hätten, ein bisschen Sport zu machen. Und dann haben wir eben im Sportjugendhaus Sportgymnastik mit Kleingeräten angeboten, das war 1994. Und der Stadtsportbund und die regionale Arbeitsstelle zur Förderung ausländischer Kinder und Jugendlicher, die haben dann mit dem Stadtsportbund eng zusammengearbeitet. Und da wurde eben eine Übungsleiterin gesucht und weil ich eben ganz frisch gebackene Übungsleiterin war, habe ich gedacht: ‚Okay, das ist vielleicht eine ganz interessante Sache, die erste eigene Gruppe‘. Und dann hat der Stadtsportbund einen Verein gesucht, der eben die Gruppe übernehmen sollte. Und da ich zu Verein 4 gehörte, sind dann 16 Frauen, die schon an der Gruppe mitgemacht haben, mit [in diesen Verein] gewandert“ (Ehemalige zweite Vorsitzende).

Aus dieser Gruppe heraus entstand der Wunsch der Teilnehmerinnen nach Schwimmangeboten. Da es diese im Verein jedoch bis dato nicht gab, wurde eine eigene Schwimmabteilung mit geschlechtergetrennten Schwimmgruppen gegründet, um religiösen Regeln der vorwiegend muslimischen Teilnehmer und Teilnehmerinnen gerecht zu werden. Die Leitung der Abteilung übernahm ein Ehepaar, wobei der Mann gleichzeitig als Übungsleiter der Männerschwimmgruppe fungierte, und die Frau die Übungsleitung in der Frauenschwimmgruppe innehatte:

„Da kam der Wunsch der Gymnastikfrauen, die meinten dann: ‚Können wir nicht noch was anderes machen?‘, ‚Ja wir haben im Verein noch Volleyball‘, ‚Ja, wie sieht es denn mit Schwimmen aus?‘. Ja, sage ich ‚Schwimmen haben wir bei uns noch nicht im Verein, aber es gibt mehrere Schwimmvereine in [der Stadt]‘. ‚Mh, nein das geht ja nicht‘, ich sage: ‚Warum geht das nicht?‘, ‚Ja, weil da alles gemischtgeschlechtlich stattfindet‘. Da hatten die sich schon erkundigt. Ja, und dann hatten wir zufällig bei einem Schwimmwettbewerb eine Übungsleiterin, die N.X., die dann sagte: ‚Ja, könnte ich mir vorstellen, nur für Frauen, ja nur muslimische Frauen‘. Ich sagte: ‚Nein, das ist nicht unsere Auslegung, aber getrennt Männer und Frauen‘. Und das konnte sie sich dann auch gut vorstellen. Und ab 1997 gab es dann auch in Verein 4 eine Schwimmabteilung“ (Ehemalige zweite Vorsitzende).

„Die Abteilung wurde dann von dem Ehepaar N.X. und U.X. geführt. Die N.X. war für die Frauen zuständig und der U.X. war für die Männer zuständig“ (Ehemalige zweite Vorsitzende).

Auf der Basis der integrationsbezogenen Gymnastik- und Schwimmangebote bewarb sich der Verein dann 2003 als Stützpunktverein für Integration im IdS-Programm und wurde anschließend über fünf Jahre in dem Programm gefördert. Die Initiative zu dieser Bewerbung ging von der Übungsleiterin der Gymnastikgruppe aus, die inzwischen im Verein zur zweiten Vorsitzenden und Migrationsbeauftragten gewählt worden war. Im Rahmen dieser Förderung wurden die integrationsbezogenen Maßnahmen auch auf weitere Abteilungen ausgeweitet, beispielsweise in Form eines Feriencamps der Volleyballabteilung, das als Integrationsmaßnahme gestaltet wurde:

„[Der Verein] hatte sich dann beworben, Stützpunktverein zu werden, das ging dann nicht mehr über den SSB, das habe ich dann gemacht. Zu dem Zeitpunkt war ich auch stellvertretende Vorsitzende und Migrationsbeauftragte und habe das dann mit meinen Kollegen auf den Weg gebracht, dass wir uns dann als Stützpunktverein beworben haben“ (Ehemalige zweite Vorsitzende).

„2003 wurde der Verein Stützpunktverein und hat fünf Jahre lang eine Förderung bekommen. Über Maßnahmen, über Starthilfe, das war dann nicht nur die Schwimmabteilung, die hat sich ja aus der Gymnastikabteilung erst gegründet. Und wir hatten z.B. auch bei den Volleyballern, gab es immer in den Herbstferien ein Volleyballcamp. Das durften wir auch als Integrationsmaßnahme halt für die Kinder- und Jugendlichen mit anmelden. Und 1997 fing das an mit der

Schwimmabteilung und 1999, also muss ich ganz ehrlich sagen, ist es so ein bisschen explodiert“ (Ehemalige zweite Vorsitzende).

Nach dem Auslaufen der Förderung als Stützpunktverein und dem Ausscheiden der zweiten Vorsitzenden wurden die integrationsbezogenen Maßnahmen bis auf die geschlechtergetrennten Angebote der Schwimmabteilung nicht weitergeführt. Die Aufrechterhaltung der Schwimmgruppen wird dabei vor allem dem Einsatz der Eheleute, die als Abteilungs- und Übungsleiter fungierten, zugeschrieben:

„Das war eine Initiative von N.X. und U.X., ein Ehepaar, die auf die Entstehung dieser Gruppen hingewirkt haben. Die hatten sympathisiert vor allem mit den türkischen Mitbürgern, die kamen. Und dann haben sie sie praktisch unterstützt und hier in dem Verein das auch geschafft, dass sie dann für sich, also die Frauen für sich und die Männer für sich eine Schwimmzeit bekommen haben“ (Übungsleiter mMhg, Schwimmen).

Das Prinzip der Geschlechtertrennung wird in den Schwimmgruppen bis heute aufrechterhalten, allerdings wird betont, dass sich die Gruppen nicht ausschließlich an Personen mit muslimischem Hintergrund richten würden, was in der Anfangszeit auch dazu beigetragen hat, dass die Gruppen aus Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmern mit und ohne Migrationshintergrund bestanden. Heute bestehen die Gruppen allerdings ausschließlich aus Personen mit muslimischem Hintergrund⁵²:

„Früher waren es gemischte Gruppen, also, es waren viel mehr Deutsche drin, aber die sind irgendwann nicht mehr gekommen“ (Abteilungsleiterin mMhg, Schwimmen).

„Wir haben geschrieben ‚Frauen- und Männerschwimmen‘. Wir haben für Frauen und Männer die Zeiten alle hingeschrieben, dass wir auch separat schwimmen, getrennt schwimmen. Aber wir sind kein muslimischer Schwimmverein, sondern Frauenschwimmen. Es gibt keine Deutschen in unseren Gruppen, auch nicht bei den Männern“ (Abteilungsleiterin mMhg, Schwimmen).

„Das ist ‚Schwimmen für Frauen‘. Es ist nicht ‚Schwimmen für muslimische Frauen‘. Da gibt es einen Unterschied, weil es gibt Frauen, die nicht möchten, dass zum Beispiel eine andere Frau einen Bikini anhat anstatt einen Badeanzug. Es wird nicht akzeptiert. Die Personen müssen sich dann dementsprechend auch nach Regeln kleiden. In dem ‚Schwimmen für muslimische Frauen‘ wäre es nicht akzeptabel, wenn eine Frau reinkäme und die würde entweder einen ganz offenen Badeanzug tragen oder einen Bikini. In unserer Gruppe kann sich jeder frei bewegen. Es gibt da Leute, die im Bikini kommen. Also, dem Alter entsprechend. Da kommt jetzt keine 70-jährige im Bikini, aber dann auch schon mal ein junges Mädchen, 20, 25 Jahre alt, die kommt dann auch gerne mit einem Bikini“ (Übungsleiterin mMhg, Schwimmen).

Dass die anderen Abteilungen des Vereins das Thema Integration nicht weiter aufgegriffen haben, begründet der Vereinsvorsitzende für die Billard-Abteilung damit, dass es in dieser Abteilung durchaus Vorbehalte gibt, sich gegenüber Personen mit Migrationshintergrund zu öffnen, und dass die Existenzbedrohung aufgrund sinkender Mitgliederzahlen offensichtlich noch nicht groß genug sei:

„Also dieses Miteinander, mit Migration mehr umzugehen, scheint mir nicht sehr attraktiv zu sein für die Deutschen. Also die Billardspieler, da hört man teilweise abfällige Bemerkungen, dass die so zufrieden sind, wie es läuft. Insofern sind die noch nicht existenzbedroht. Denn erst wenn die Existenz bedroht wäre, könnte ich mir vorstellen, dass sie mehr Einsatz zeigen würden“ (Vorsitzender).

⁵² Siehe zu den Inklusions- und Exklusionsmechanismen in diesen Gruppen ausführlich den vorausgegangenen Beitrag von Borggreve und Cachay in diesem Band.

Der Leiter der Volleyball-Abteilung führt hingegen aus, dass man das Thema deshalb nicht aufgreife, weil alle Trainer vollständig ausgelastet seien und nicht noch mehr machen könnten:

„Warum wir das Ziel, der Gewinnung von Personen mit Migrationshintergrund, nicht in der Abteilung etabliert haben? Ganz einfach: Weil wir nicht genügend Trainer haben. Die meisten, die bei uns Mannschaften trainieren, die haben schon zwei Mannschaften, die sie betreuen. Meistens eine Damenmannschaft und zusätzlich eine Jugendmannschaft. Da haben die gar keine Zeit mehr, noch mehr zu machen“ (Abteilungsleiter Volleyball).

Blickt man auf die *Personalentscheidungen und -strukturen* im Verein, dann zeigt sich, dass die Initiierung und Durchführung aller integrationsbezogenen Maßnahmen an spezifische Personen in Funktionsrollen gebunden war. Dies betrifft in der Anfangsphase die Übungsleiterin der Gymnastikgruppe, die später auch das Amt der zweiten Vorsitzenden und Migrationsbeauftragten übernahm und die ihre Kontakte zum Stadt- und zum Landessportbund nutzte, um die Maßnahmen zu initiieren. Dann sind die Eheleute zu nennen, die die Leitung der Schwimmabteilung und der geschlechtergetrennten Schwimmgruppen aus einer persönlichen Motivation heraus übernahmen:

„Ich war in meiner Zeit im Verein Jugendwartin, ich war stellvertretende Vorsitzende und Migrationsbeauftragte und habe dann immer den Kontakt zwischen der Stadt und dem Landessportbund hergestellt. Das waren die maßgeblichen Aufgaben“ (Ehemalige zweite Vorsitzende).

„Unsere Schwimmgruppen, das ist ein individueller Wunsch und das Interesse von N.X. und U.X. gewesen, dass sie aus irgendeinem Grund, was auch immer, gesagt haben: ‚Also wir unterstützen diese Gruppe, wir wollen das auch so behalten!‘. Und sie haben auch gekämpft gegen damals die Stimmen, die das nicht machen wollten, und sie haben das durchgeboxt damals“ (Übungsleiter mMhg, Schwimmen).

Dass die Schwimmgruppen nach dem krankheitsbedingten Ausscheiden des Ehepaars nicht wegbrachen, geht anschließend auf das Engagement des ersten Vorsitzenden zurück, der sich um die Schwimmabteilung gekümmert hat und dem es gelungen ist, aus dem Kreis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Abteilungsleiterin sowie Übungsleiterinnen und Übungsleiter zu rekrutieren:

„Ich habe mich dann sehr intensiv um die muslimische Schwimmgruppe kümmern müssen, weil die ihre Abteilungsleitung und ihre sportliche Führung verloren haben. Das war ein älteres Ehepaar, die im Landessportverband auch sehr stark engagiert waren, die aber dann aus gesundheitlichen Gründen weggezogen sind. Ich habe dann dafür gesorgt, dass einer aus dieser Gruppe Vorsitzender wurde dieser Vereinsgruppe. Und habe dann eine Frau gewinnen können, die ich noch aus der Zeit kannte, als ich zweiter Vorsitzender war. Und ich wusste, dass diese Frau Gehör findet bei ihren Mitgliedern und Anerkennung vor allen Dingen. Und das hat sich auch als gut erwiesen. Und dann kam noch heraus, die Kindergruppe war verwaist. Ich wusste erst gar nicht, dass wir eine Kindergruppe im Schwimmbereich hatten. Auch hier bin ich erfolgreich gewesen, habe eine Mutter finden können, die die Gruppe führt“ (Vorsitzender).

Im Hinblick auf die spezifischen *Kommunikationswege* ist festzuhalten, dass in den Gremien des Vereins von Anfang an um Zustimmung zu den integrationsbezogenen Maßnahmen geworben wurde und dass dabei vor allem den genannten Personen eine wichtige Bedeutung als Promotoren zukam. So schildert die ehemalige Übungsleiterin und zweite Vorsitzende, dass sie beim „Delegiertentag“ – der Jahreshauptversammlung des Vereins – durchaus kritische Rückfragen zu den geschlechtergetrennten Sportgruppen beantworten

musste, dass sie als langjähriges Vereinsmitglied jedoch das Vertrauen der Mitglieder gewinnen und so den „Verein überzeugen“ konnte:

„Ich war als Übungsleiterin schon im Verein bekannt, und dann gab es die Jahreshauptversammlung, bei uns heißt die Delegiertentag, da wurde dann die neue Gruppe in der Gymnastik vorgestellt, dass es sich um eine integrative Gruppe handelt, und dann kamen natürlich die ersten Fragen: ‚Wie nur die Ausländer untereinander?‘. Und da haben wir gesagt: ‚Nein‘. Ich habe erklärt, wie ich zu der Gruppe kam. Ich sagte, es sind alle Frauen willkommen. ‚Ja und die sprechen ja nur türkisch‘, ich sagte: ‚Nein, Umgangssprache ist bei mir in der Gruppe Deutsch‘. Und der Vorstand und auch die Mitglieder, die meinten dann: ‚Ja, können wir denn auch mal gucken kommen?‘, und ich sagte: ‚Natürlich, bei weiblichen Gruppen, dürfen die Frauen gerne gucken kommen‘. Der Vorstand, da war eine weibliche Geschäftsführerin, die dann auch kam und hat die Gruppe besucht und ist bis zum Schluss dageblieben. Also es gab da nie Konfliktpunkte. Ich sage mal, mein Verein, der kannte mich, wenn ich da etwas initiieren möchte, dass das auch Hand und Fuß hat. Und das hat den Verein mitüberzeugt“ (Ehemalige zweite Vorsitzende).

Und auch im Hinblick auf das Ehepaar, das die Schwimmabteilung geleitet hat, wird in den Interviews herausgestellt, dass sie die integrationsbezogenen Maßnahmen auch gegen Widerstände im Verein durchgesetzt haben:

„Diese Bemühungen von N.X. und U.X. waren sehr wichtig, denn es gab auch eine Gegenströmung. Es gab Leute in dem Verein, die gesagt haben: ‚Was haben wir jetzt? Was sollen denn die Muslime? Die stellen ja viele Ansprüche und so weiter‘. Und manche waren dagegen. Aber sie haben sich durchgesetzt, und sie waren sehr eifrig dabei, die beiden, das muss man ihnen zurechnen. Und so sind wir eigentlich etabliert worden. Sie haben auch gekämpft gegen damals die Stimmen, die das nicht machen wollten, und sie haben das durchgeboxt damals“ (Übungsleiter mMhg, Schwimmen).

Betrachtet man die Prozesse interkultureller Öffnung in Verein 4 zusammenfassend, dann lässt sich festhalten, dass der Verein bereits in den 1990er Jahren integrationsbezogene Gymnastik- und Schwimmgruppen etabliert hat, die sich durch das Merkmal der strikten Geschlechtertrennung auszeichnen, um religiösen Regeln der vorwiegend muslimischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu entsprechen. Von 2003 bis 2008 wurde der Verein als Stützpunktverein im IdS-Programm gefördert, wodurch die integrationsbezogenen Maßnahmen zeitweise auf auch weitere Abteilungen ausgeweitet wurden. Kennzeichnend für die Integrationsbemühungen im Verein ist die hohe Abhängigkeit von spezifischen Personen in Funktionsrollen, die die Maßnahmen nicht nur initiiert, sondern auch gegen Widerstände im Verein durchgesetzt haben. Mit dem Ausscheiden zentraler Promotoren – allen voran der ehemaligen zweiten Vorsitzenden und des Ehepaars, das die Leitung der Schwimmabteilung innehatte – drohten auch die geschlechtergetrennten Angebote wegzubrechen, konnten bislang jedoch dadurch aufrechterhalten werden, dass sich der erste Vorsitzende der Sache angenommen und neues Personal für die Schwimmabteilung rekrutiert hat. Ohne ein solches „Protegiere“ durch den ersten Vorsitzenden ist kaum zu erwarten, dass die geschlechtergetrennten Angebote im Verein dauerhaft aufrechterhalten werden, weil sie eben keinesfalls unumstritten sind und weil der Verein davon nicht profitiert. Strukturell betrachtet zeichnet sich auch nicht ab, dass der Verein das Thema „Integration“ anderweitig aufgreifen könnte, um zum Beispiel dem gravierenden Mitgliederrückgang zu begegnen, weil dem Vorbehalte unter den Mitgliedern bzw. fehlende personelle

Ressourcen zur Umsetzung entsprechender Initiativen entgegenstehen.

Verein 5

Bei Verein 5 handelt es sich um einen Mehrspartenverein mit ca. 900 Mitgliedern und 12 Abteilungen. Neben wettkampforientierten Sportarten wie Sportkegeln, Leichtathletik, Turnen, Tennis, Tischtennis, Fußball, Handball und Volleyball bietet der Verein auch Gesundheitssport und „Jedermannturnen“ an. In den letzten fünf Jahren hat der Verein ca. 200 Mitglieder verloren. Um den Spielbetrieb aufrecht erhalten zu können, ist man in den wettkampforientierten Abteilungen zunehmend auf die Bildung von Spiel- und Wettkampfgemeinschaften angewiesen. Der Verein ist als solidargemeinschaftlich orientiert einzustufen, bietet in Kooperation mit den umliegenden Sportvereinen im Fitness- und Gesundheitsbereich aber auch dienstleistungsorientierte Angebote für Mitglieder und Nicht-Mitglieder an. Er ist ausschließlich ehrenamtlich organisiert und hat keine hauptberuflichen Mitarbeiter. Der Verein verfügt über ein Vereinsheim, eine Vereinsgaststätte mit Sportkegelanlage, zwei vereinseigene Fußballplätze sowie zwei Hartplätze und zwei Tennisplätze. Alle Liegenschaften befinden sich in Vereinsbesitz. Der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund ist im Bereich des Kinderturnens am höchsten und wird dort auf ca. 50 Prozent geschätzt. Mitglieder mit Migrationshintergrund gibt es zudem in der Fußballabteilung, in allen anderen Abteilungen sind diese jedoch so gut wie nicht vertreten.

Blickt man im Hinblick auf die Analyse von Prozessen interkultureller Öffnung zunächst auf die Ebene der *Programme*, dann ist darauf hinzuweisen, dass der Verein seit 2017 Stützpunktverein im Programm „Integration durch Sport (IdS)“ ist. Die Beschäftigung mit dem Thema „Integration“ wurde dabei durch den verstärkten Zuzug von Geflüchteten angestoßen, der dazu führte, dass eine vor Ort aktive christlich-diakonische Stiftung gemeinsam mit der Stadtverwaltung an die örtlichen Vereine herantrat, doch Angebote für Geflüchtete zu machen. Nach der Absage eines zuvor angefragten Sportvereins wurde der Kontakt zu Verein 5 hergestellt:

„Die Teilnahme an ‚Integration durch Sport‘ kam dadurch zustande, dass in der Hochphase der Flüchtlingsströme die Gemeinde [...] 100 Flüchtlinge übernehmen musste, von jetzt auf gestern. Die Gemeinde hat keine Infrastruktur gehabt, hat man dann da oben in [...] ein Industriegebäude schnell umgebaut, eben die Zimmer und diese Gemeinschaftsküchen und das war es. Es war nur eine Unterbringungsanstalt, da war nichts da, da war kein Freizeitbereich da, wo man etwas anbieten konnte, gar nichts. Das musste jetzt gemacht werden. Dazu haben die sich dann [eine christlich-diakonische Stiftung] mit deren Know-how geholt, weil die ja schon länger in dem Thema aktiv sind, und die haben dann auch gesagt: ‚Okay, wir alleine, als Stiftung, reißen das auch nicht, wir brauchen ein Umfeld‘. Die sind dann auf die Vereine zugegangen. Der Bürgermeister hat dann gesagt: ‚Okay, also als erstes mal [Name eines Vereins]‘, weil der ja direkt in [...] ist. Die wollten es nicht, die Begründung war, dass sie zu wenig Manpower haben und dann hat er gesagt: ‚Sprecht mal den Verein 5 an‘“ (Zweiter Vorsitzender).

Der erste Vorsitzende des Vereins hat daraufhin die Entscheidung getroffen, die Initiative der Stiftung zu unterstützen und Sportangebote für Geflüchtete zu etablieren. Diese Entscheidung war einerseits dadurch begründet, dass der Vorsitzende seit Langem mit der Leiterin der Stiftung bekannt ist und deren Bitte sowie der Bitte des Bürgermeisters

nachkommen wollte, andererseits aber auch dadurch, dass sich der Verein von dem Engagement eine positive Außendarstellung und die Gewinnung neuer Mitglieder versprach:

„Die Entscheidung, da bei der [christlich-diakonischen Stiftung] mitzumachen hat der erste Vorsitzende getroffen. Er kennt die Leiterin von der Stiftung seit vielen, vielen Jahren. Über dieses persönliche Verhältnis ist ein ganz anderer Kontakt, eine ganz andere Gesprächsbasis da. Das ist dann einfach die persönliche Beziehung, wo man dann einfach sagt: ‚Mit der kann ich, das passt‘. Und der Bürgermeister auch gesagt hat: ‚Mensch, es wäre schon gut, wenn ihr euch da engagieren würdet, wenn ihr uns da unterstützen würdet, weil wir als Gemeinde können das so nicht leisten. Da brauchen wir einfach die Vereine‘. Hintergrund war dann einfach auch, dass wir uns gesagt haben, das ist vielleicht ein Weg, wo wir uns als Verein vielleicht auch in der Öffentlichkeit entsprechend präsentieren können. Mit dem Gedanken, vielleicht bleibt zusätzlich auch das eine oder andere Vereinsmitglied hängen. Das ist ja eigentlich immer der Sinn und Zweck von irgendwelchen Aktionen, die man nach außen trägt“ (Zweiter Vorsitzender).

Die Stiftung hat das Engagement für die Geflüchteten im Verein unterstützt, indem sie erstens empfohlen hat, für die Etablierung der Angebote die Stelle eines Bundesfreiwilligendienstleistenden (Bufdi) zu beantragen, und zweitens auf die Fördermöglichkeiten des Landessportbundes hinwies, woraufhin der Verein Kontakt zum LSB aufgenommen hat:

„Und in der Anfangsphase kam dann einfach auch die Überlegung, Flüchtlingsbetreuung bindet ja auch menschliche Ressourcen, die man im Ehrenamt nicht so ohne Weiteres zur Verfügung stellen kann, und da kam dann der Hinweis mit dem Bufdi. Und so haben wir die Bufdi-Stelle ausgeschrieben und haben gesagt: ‚So starten wir damit‘“ (Zweiter Vorsitzender).

„Wir haben dann überlegt, dass wir Geld dafür brauchen und uns gefragt: ‚Wo holen wir uns das her?‘. Dann ist es ja so, bei der [christlich-diakonischen Stiftung] ist der [...], der ja auch sportmäßig sehr engagiert ist. Der hat dann zu uns gesagt: ‚Denk mal an den WLSB. Als Verein habt ihr Möglichkeiten, dort unter Umständen Mittel zu kriegen‘. Wir haben uns dann mit dem WLSB in Verbindung gesetzt, haben denen erklärt, was wir machen, und dann haben die gesagt: ‚Stellt einen Antrag‘. Wir wären von uns aus vielleicht zumindest nicht so schnell auf die Idee gekommen, beim WLSB mal nachzufragen. Der WLSB hat uns dann gesagt: ‚Gut, es gibt Mittel für Flüchtlingsbetreuung‘. Da haben wir dann ja auch erstmalig unseren Bufdi eingestellt, bzw. die Stelle dann kreiert. Da haben die uns auch gesagt, dass wir die Kosten, die wir für den Bufdi aufwenden, über den WLSB kriegen“ (Zweiter Vorsitzender).

Durch den Kontakt mit dem LSB wurde Verein 5 sodann Stützpunktverein im IdS-Programm und konnte eine Bufdi-Stelle für die Durchführung von Sportangeboten für Geflüchtete aus den Fördermitteln finanzieren. Dabei handelt es sich um „niedrigschwellige Angebote“, die unter dem Anforderungsniveau des „normalen Übungsbetriebs“ liegen und eigens für die Geflüchteten eingerichtet wurden:

„Und dann gibt es diese Aktion ‚Integration durch Sport‘, dass eben Vereine sich öffnen, auch wieder für Flüchtlinge, dass die die Möglichkeit haben, dass sie mitmachen können, mal mittrainieren. Wir haben da jetzt ein paar niederschwellige Angebote, also weit unter dem normalen Übungsbetrieb angesiedelt, wo wir einfach sagen, das bieten wir jetzt erst mal speziell für die Flüchtlinge an. Das läuft über unsere Bufdis zum Teil, die das betreuen, und wenn es dann funktioniert und die Spaß an der Freude kriegen, dann sucht der Bufdi den Kontakt auch in den einzelnen Abteilungen, bei den Übungsleitern, bei den Trainern und sagt: ‚Ich hätte euch jemanden, wann kann ich den euch vorbeischicken? Nehmt den mal, lasst den mittrainieren und betreut den einfach mal ein bisschen mehr‘. Und das läuft über den DOSB in Verbindung mit dem WLSB, wir refinanzieren unseren Bufdi darüber. Wir können dann auch zum Teil, wenn irgendwelche speziellen Übungsgeräte oder Dinge notwendig werden, also nicht alles, es muss dann einfach in die Förderrichtlinien, in die Regularien reinpassen. Manchmal ist es auch je nach Nachfrage begrenzt. Dann gibt es einfach nur eine anteilige Förderung, aber wir haben auf jeden Fall unsere Kosten, die wir für den Bufdi haben, die sind immer finanziert“ (Zweiter Vorsitzender).

Eines der Angebote richtet sich ausschließlich an Frauen und enthält neben Bauchtanz auch außersportliche Aktivitäten:

„Also wir haben auch ein Projekt, nennt sich ‚Fit und Fun‘, richtet sich ausschließlich an Frauen. Haben wir auch das Glück gehabt, dass wir aus der [christlich-diakonischen Stiftung] eine türkischstämmige Mitarbeiterin gekriegt haben. Das ist sehr erfolgreich, was die Nachfrage angeht. Die machen Bauchtanz, die machen Schminkkurse. Und es gibt dann im Prinzip ein Café, das die eingerichtet haben, und da machen die dann am Wochenende auch Veranstaltungen. Die backen, die kochen auch mal was“ (Zweiter Vorsitzender).

Ein weiteres Angebot sind Fahrradkurse für Geflüchtete, die neben der reinen Vermittlung von Fahr- und Verkehrssicherheitskompetenz auch darauf zielen, die Geflüchteten in die Vereinsgemeinschaft zu integrieren:

„Es gibt einen Kurs, der nennt sich ‚Fahrrad und Verkehrssicherheit‘, da haben wir einen leerstehenden Raum genommen und dort so eine kleine Fahrradwerkstatt eingerichtet, wo man jetzt einfach Fahrradspenden aufbaut [...]. Und die lernen Fahrrad fahren und das Ziel ist, dass man gemeinsame Fahrradausfahrten machen kann. Und von daher sind Ansätze da, wo man sie dann doch vielleicht über den Spaß an der Freude einfach nachher zum nächsten Schritt in den Verein bewegen kann“ (Zweiter Vorsitzender).

Die Erwartung des Vereins, die Geflüchteten über solche niedrigschwelligen Angebote in die regulären Sportgruppen des Vereins zu überführen, wurde jedoch nicht erfüllt, was der stellvertretende Vorsitzende vor allem darauf zurückführt, dass die Geflüchteten mit den Strukturen und Teilnahmebedingungen eines Sportvereins nicht vertraut seien und es an einer verbindlichen Teilnahme mangle:

„Die tauchen noch nicht in anderen Angeboten des Vereins auf, aber das ist das Ziel eigentlich. In dem Moment, wo du einen normalen Sportbetrieb anbietest, sind die Anforderungen viel zu hoch. Das Verbindliche, jede Woche da sein, das fehlt. Die Denkstruktur haben sie nicht. Also für die ist das einfach noch mehr Spiel, heute habe ich Bock, dann gehe ich, und morgen habe ich keine Lust, dann lasse ich es“ (Zweiter Vorsitzender).

„Am Anfang haben wir aus dem Stand fünf Flüchtlinge gehabt, die unbedingt Fußball spielen wollten. Unsere Fußballmannschaft hat in dem Moment gerade um den Wiederaufstieg gekämpft, der Priorität hatte. Da konnten die Flüchtlinge mitlaufen, aber einfach jetzt nicht so eine persönliche Betreuung erwarten, wie sie sich das vielleicht gehofft haben. Und vor allem hatten alle fünf gedacht, dass jeder mindestens ein Aubameyang oder irgendetwas in der Art ist, also die haben sich alle schon als die Stars in der Bundesliga gesehen. Wo sie dann gemerkt haben: ‚Okay, du musst ja erst mal trainieren und du musst nochmal trainieren und dann musst du wieder trainieren und dann darfst du vielleicht mal spielen‘, das hat den Elan dann ganz schnell rausgebremst. Die sind wieder gegangen“ (Zweiter Vorsitzender).

Ein weiteres Problem der Überführung der Geflüchteten in reguläre Sportgruppen ergab sich aus der hohen Fluktuation innerhalb dieser Gruppe, da zahlreiche Geflüchtete nach kurzer Zeit abgeschoben wurden, so dass die Bemühungen des Vereins im Hinblick auf das Thema Mitgliederbindung „umsonst“ waren:

„Bei den Flüchtlingen ist das Bleiberecht das nächste Problem. Von den ursprünglich knapp 100 sind im Moment noch etwas über 40 da. Also es hat sich mehr als halbiert. Und auch da ist der Großteil Gambier, die haben ja ein Bleiberecht von 0,3 Prozent. Wir machen in dem Bereich vieles umsonst, weil wenn wir sie soweit haben, müssen sie gehen“ (Zweiter Vorsitzender).

Fragt man als nächstes danach, welche Rolle das Thema „Integration“ in den *Personalentscheidungen und -strukturen* des Vereins spielt, dann zeigt sich, dass die Zuständigkeit für dieses Thema im Vereinsvorstand und hier vor allem beim zweiten Vorsitzenden liegt, der

es vom ersten Vorsitzenden „geerbt“ habe. Eine eigens dafür eingerichtete Funktionsrolle in Form eines „Integrationsbeauftragten“ gibt es im Verein nicht, so dass der zweite Vorsitzende das Thema zusätzlich zu seinen anderen Aufgaben bearbeitet und in diesem Zusammenhang ein „Overload“-Problem beschreibt und beklagt, dass sich die ehrenamtliche Arbeit im Verein auf zu wenige Schultern verteile:

„Also es gibt keinen Integrationsbeauftragten [...]. Aber ‚Integration durch Sport‘ ist eigentlich so ein bisschen mein Schwerpunktthema. [...] Ich habe es [von dem ersten Vorsitzenden] irgendwann geerbt [...]. Der ist voll engagiert, ich bringe mich ein, eigentlich in einem Umfang wie es, ja also schon manchmal an Grenzen geht. Also ich habe dann daheim auch schon Sprüche gehört: ‚Zieh doch vollends drauf‘. [...] Es sind immer die Gleichen, die sich engagieren. [...] Und es gibt sicher Dinge, die man angehen könnte, wo ich aber genau weiß, wenn ich jetzt einfach sage: ‚So und das machen wir jetzt‘, dann kommt dann das Argument: ‚Okay, du weißt ja wie es geht, mach!‘“ (Zweiter Vorsitzender).

Zur Durchführung der integrationsbezogenen Maßnahmen nutzt der Verein die programmbezogenen Mittel zur Finanzierung von Personal. Dies betrifft die Stelle der Übungsleiterin des „FIT und FUN“-Kurses, die selbst einen türkischen Migrationshintergrund aufweist und über die Kontakte zur christlich-diakonischen Stiftung rekrutiert wurde. Zudem wird mit den IdS-Mitteln eine Bufdi-Stelle finanziert, die nicht nur für die Durchführung von Sportangeboten zuständig ist, sondern die sich auch um die soziale Unterstützung der Geflüchteten im außersportlichen Bereich kümmert. Diese Stelle konnte mit einem irakischen Sportlehrer besetzt werden, der selbst als Geflüchteter nach Deutschland kam. Auf der Personalebene wurden also Strukturen etabliert, die die Rekrutierung der Geflüchteten für die programmbezogenen Maßnahmen ermöglichten und deren adressatenspezifische Ansprache sicherten:

„Der ist Iraker, gelernter Sportlehrer, möchte eigentlich wieder in den Sportlehrerbereich. Der spricht Deutsch, also noch nicht fließend, aber mit dem kann man sich schon unterhalten. Und der ist jetzt in dem Bereich auch tätig, der hat jetzt vier Sportgruppen übernommen aus einem Flüchtlingsbereich raus“ (Zweiter Vorsitzender).

„Die Geflüchteten wissen einfach, okay, der Verein 5 ist da in Form von unserem Bufdi, der kommt in das Flüchtlingsheim, der ist dort als Ansprechpartner, der hilft denen bei Behördengängen beim Ausfüllen von Formularen. Das wird dann irgendwo alles mit eingeplant“ (Zweiter Vorsitzender).

Als problematisch erweist sich jedoch, dass der Verein diese Personalstrukturen nicht aus eigenen Mitteln finanzieren kann, sondern die Finanzierung ausschließlich aus programmbezogenen Fördermitteln erfolgt, die jedoch in jedem Jahr neu beantragt werden müssen und die zeitlich im Hinblick auf die Höchstförderdauer befristet sind, so dass hier keine Kontinuität des Personals gewährleistet ist, die Fortsetzung des Projekts also immer gefährdet ist:

„Die Förderung als Stützpunktverein im Rahmen des Programms gilt immer nur für ein Jahr, und wir müssen also jährlich, wenn wir den Förderantrag stellen, geben wir dann am Ende der Saison unseren Stützpunktbericht ab, zu allen Dingen, die wir Anfang des Jahres in der Planung hatten. Was ist verwirklicht, was haben wir gemacht, wie sieht es aus? Und erst wenn das wieder okay ist, gibt es den Stempel wieder für nächstes Jahr. Wobei ich aktuell immer noch nicht weiß, was die Zukunft bringt. Ich habe jetzt die Zusage nur noch für unsere Bufdis bis zum jeweils vereinbarten Zeitpunkt, also der eine ist jetzt Ende September weg. Wir würden den gerne behalten, der ist zupackend. Da muss man nicht lange mit dem sprechen und ihn

überreden, dem sagt man einfach: ‚Du das steht an, da könnte ich dich jetzt gebrauchen‘, und dann überlegt der nicht lange, dann sagt der: ‚Komm, wann geht es los?‘. Das sind die Leute, die man will. Aber den haben wir jetzt auch erst mal nur bis September, und dann müssen wir gucken, was dann passiert. Im schlimmsten Fall ist das was ich gesagt habe, dann ist dieses Thema wieder rum. Weil wir es nicht finanzieren können. Das wäre klar. Ich kann eigentlich unseren Mitgliedern nicht sagen, wir stecken im Jahr 5.000, 6.000 Euro in Flüchtlingsprojekte“ (Zweiter Vorsitzender).

In diesem Zitat des stellvertretenden Vorsitzenden deutet sich an, dass die integrationsbezogenen Maßnahmen in den *Kommunikationswegen* des Vereins keine vorbehaltlose Unterstützung erfahren und dass die Mitglieder wohl kaum bereit wären, die Maßnahmen über die programmbezogenen Mittel hinaus finanziell zu unterstützen. So führt er auch aus, dass es bereits bei der Etablierung des Programms „Ressentiments“ innerhalb des Vorstands im Hinblick auf die Rekrutierung von Geflüchteten gab, und er bezweifelt, dass der Vorstand einer Ausweitung dieser Aktivitäten zustimmen würde:

„In der Vorstandschaft waren natürlich auch Ressentiments da: ‚Wir müssen jetzt nicht unseren Laden mit Flüchtlingen füllen‘, das waren schon Aussagen, die gekommen sind. Da haben wir gesagt: ‚Wir füllen den Laden nicht mit Flüchtlingen, aber gebt denen doch im einen oder anderen Fall die Chance““ (Zweiter Vorsitzender).

„Da würde ich mal ein ganz, ganz dickes Fragezeichen setzen, dass man im Vorstand eine Mehrheit dafür bekommen würde, sich verstärkt um die Rekrutierung von Migranten zu bemühen. Es gibt einfach Ressentiments, zum Teil sicher mitbedingt durch das Auftreten einzelner Flüchtlinge, aber wie üblich, wenn 100 spuren und fünf nicht, die fünf kommen in der Presse in der Zeitung, die kennt man“ (Zweiter Vorsitzender).

Dadurch, dass die Zahl der Geflüchteten in den zwei Jahren seit der Entscheidung zur Partizipation am IdS-Programm deutlich gesunken ist, hat man im Vereinsvorstand schließlich beschlossen, das Programm auslaufen zu lassen und keinen Neuantrag als Stützpunktverein zu stellen, zumal die Bilanzierung zwischen Aufwand und Ertrag im Verein negativ ausfällt:

„Wenn man es jetzt unter dem Aspekt ‚Aufwand – Ertrag‘ betrachtet, dann muss man eigentlich sagen, dass es nicht nur eine Nullnummer war, sondern da haben wir unterm Strich draufgelegt“ (Zweiter Vorsitzender).

„Wir sind im Moment noch Stützpunktverein. Es ist aber jetzt so in der Schwebelage, weil die Flüchtlingssituation hat sich ja bei uns geändert. In dem Wohnheim, in dem die Flüchtlinge untergebracht waren, das wurde als Flüchtlingsheim aufgelöst. Wir haben jetzt auch bis auf diese Flüchtlinge, die jetzt mal zumindest ein Bleiberecht bekommen haben, haben wir vor Ort keine mehr. Von daher hat sich dieses Thema für uns mangels, ich nenne es mal Kundschaft, erledigt gehabt. Deshalb haben wir jetzt auch keinen Antrag mehr in IdS gestellt, weil wir im Vorstand gesagt haben, dass wir das bisschen, was wir jetzt noch tun, da müssen wir keine Anträge in Gang setzen, wenn da ein paar Euro anfallen, das kriegen wir so auf die Reihe. Wir hatten dann auch die Bufdi-Stelle jetzt für dieses Jahr nicht mehr besetzt gehabt, weil wir insofern wussten, die Gemeinde hat dann spätestens so ab der zweiten Jahreshälfte signalisiert, dass die Unterkunft geschlossen wird. Dann war natürlich auch die Frage, inwieweit ist die [christlich-diakonische Stiftung] noch in die Betreuung, in die Migrationsarbeit eingebunden und welche Möglichkeiten sind für uns noch gegeben. Nach dem das dann alles mit einem großen Fragezeichen in der Warteschleife war, haben wir dann einfach auch gesagt, dass es keinen Sinn macht, Dinge künstlich hochzubauen, so lange wir nicht wissen, wo es hingehet. Wir haben dann gesagt, wir ziehen das mal mit dem Antrag so lange hin, wie es geht, und dann hat sich tatsächlich herausgestellt, dass die Grundlage, auf der auch wir Mittel angefordert und eingesetzt haben, die ist so nicht mehr gegeben, deswegen brauchen wir auch keine Anträge schreiben. Ich habe das dem WLSB irgendwann auch so gegenüber mitgeteilt und habe gesagt: ‚Also Leute, so siehts aus, also momentan haben wir definitiv keinen Bedarf mehr, und dann macht es

einfach keinen Sinn, dass wir Mittel anfordern, weil wir brauchen sie gerade nicht““ (Zweiter Vorsitzender).

„Eigentlich können wir nicht viel damit anfangen, dass wir Stützpunktverein für ‚Integration durch Sport‘ sind. Da hat sich für uns eigentlich überhaupt nichts geändert, seit wir das sind. [...] Wenn ich ehrlich bin, weiß ich es selber nicht genau, was das ist [lacht]“ (Vorsitzender).

Reflektiert man die bisherigen Ausführungen, dann zeigt sich, dass in Verein 5 das Thema „Integration“ zwar in Form von Sportangeboten für Geflüchtete aufgegriffen und durch die Teilnahme an „Integration durch Sport“ programmatisch verankert wurde und dass in diesem Zusammenhang auf der Ebene des Personals auch Bufdi- und Übungsleiterstellen geschaffen wurden, die eine zielgerichtete Ansprache und Rekrutierung der Geflüchteten ermöglichten. Diese Strukturen sichern jedoch keine dauerhafte Behandlung des Themas im Verein, weil sie allein auf der befristeten Finanzierung durch das IdS-Programm basieren und der Verein nicht bereit ist, die Aktivitäten durch Eigenmittel aufrechtzuerhalten, was auch daran liegt, dass der Verein bislang nicht von den Maßnahmen profitiert hat: So scheiterte das Ziel, die Geflüchteten als Mitglieder in den Verein zu inkludieren, daran, dass diese nicht mit den spezifischen Strukturen und Teilnahmebedingungen eines Sportvereins vertraut waren und deshalb fernblieben, und dort, wo versucht wurde, die Geflüchteten durch persönliche Betreuungs- und Unterstützungsmaßnahmen an das Vereinsleben heranzuführen, wurden diese Bemühungen nicht selten durch die Abschiebung der betreffenden Personen zunichte gemacht. Mit den flüchtlingsbezogenen Angeboten unterstützte der Verein in der Phase des hohen Flüchtlingszuzugs zwar die Integrationsarbeit der Gemeinde, konnte daraus für sich selbst jedoch keinen Gewinn erzielen. Als es in der Gemeinde immer weniger Geflüchtete gab und damit der Problembezug für die Aktivitäten wegbrach, entschied man sich im Verein schließlich, aus dem IdS-Programm auszusteigen.

Nachdem der Verein gegenüber dem Landessportbund den Ausstieg aus dem IdS-Programm signalisiert hat, haben LSB-Vertreter offensichtlich versucht, den Verein mit dem Hinweis darauf, dass sich „Migrationsarbeit“ nicht nur auf die Zielgruppe der Geflüchteten beziehen muss, im Programm zu halten, und sie haben dem Verein eine entsprechende Beratung angeboten. Der stellvertretende Vorsitzende führt jedoch aus, dass er dieses Angebot abgelehnt habe, da der Verein mit existenziellen Problemen konfrontiert sei, weshalb man sich nicht auch noch um „Integration“ kümmern könne:

„Beim WLSB haben sie dann gesagt: ‚Ja, gut, Migrationsarbeit betrifft jetzt nicht nur Flüchtlinge, sondern ist viel breiter aufgestellt‘. Die haben uns auch Schulungen angeboten oder auch, dass sie mal zu uns vor Ort kommen, um mit uns über die Situation zu diskutieren. Das habe ich im Moment alles etwas abgebremst, aus dem Grund, dass wir selbst im Verein gerade ein strukturelles Problem haben in der Führungsebene. Mein Vorsitzender wird sich nicht zur Wiederwahl stellen. Man bekommt einfach keine Unterstützung, und wenn es um Arbeitseinsätze geht, bekommt man keine Leute und du wirst hinterher noch kritisiert. Da geht dir manchmal wirklich die Lust verloren, und wir sind gerade in einer Phase, in der wir sagen: ‚Okay, entweder es geht ein Ruck durch den Verein, oder wir müssen uns überlegen, ob wir so noch weitermachen wollen‘. [...] Wir haben gerade einfach andere Probleme als uns um ‚Integration‘ zu kümmern, wir haben strukturelle Probleme, und es geht jetzt hier darum, ob es den Verein in zwei Jahren noch gibt oder nicht. [...] Ich habe dieselben negativen Erfahrungen gemacht wie mein Vorsitzender, aber ich werde niemals erster Vorsitzender machen, weil es läuft dann alles auf eine ‚Einmannshow‘ hinaus, und darauf habe ich keinen Bock. Also entweder wir finden

Leute, die bereit sind in einem neuen Führungsteam mitzuarbeiten oder wir rufen eine außerordentliche Mitgliederversammlung ein, auf der ich dann nur noch zwei Fragen stelle: ‚Soll ich den Verein auflösen oder soll ich Übernahmeverhandlungen mit dem Nachbarverein führen?‘. Da beschönige ich gar nichts, da haben wir eine Entwicklung, die sich so in diese Richtung entwickelt hat“ (Zweiter Vorsitzender).

Neben dem im letzten Zitat geschilderten Problem der Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiter sieht sich der Verein mit weiteren existenzbedrohenden Problemen konfrontiert, die aus dem kontinuierlichen Mitgliederrückgang resultieren und den Unterhalt der vereinseigenen Sportanlagen sowie die Aufrechterhaltung des Wettkampfbetriebs betreffen, der nur noch durch Spielgemeinschaften gesichert werden kann:

„Wir haben in den vergangenen zwei Jahren neun Rohrbrüche gehabt. Das Gebäude und alles ist jetzt bald 60 Jahre alt, teilweise fast 70. Machen wir alles selbst, anders würden wir gar nicht über die Runden kommen, finanziell. Wenn wir nicht alles in die Hände nehmen würden. Ja das ist, also für uns ist es ein Riesenzeitaufwand. Eigentlich viel zu viel“ (Vorsitzender).

„Eine SG [Spielgemeinschaft] wird im Fußball aufgrund der Nachwuchsprobleme mittelfristig nicht mehr zu verhindern sein. Da läuft im Moment schon eigentlich die Planung über eine SG mit dem Nachbarverein. [...] Auch mit der Jugend im Kegeln sieht es schwierig aus. Im Kegelsport ist das allgemein schwierig. Auch da geht der Trend immer mehr dazu hin, dass man eine SG gründet, dass man Jugendmannschaften zusammenschmeißt. Weil kaum mehr ein Verein in der Lage ist, Jugendmannschaften selbst aus eigenem Nachwuchs auf die Beine zu stellen“ (Zweiter Vorsitzender).

„Handball ist schon eine SG und wird jetzt noch mit einem dritten Verein zusammengeschlossen“ (Vorsitzender).

Auf der Basis dieser Aussagen lässt sich der Ausstieg des Vereins aus dem IdS-Programm plausibel erklären, da sich die Verantwortlichen angesichts der existenzbedrohenden Probleme nicht mehr in der Lage sahen, finanzielle und personelle Ressourcen für die Integrationsbemühungen zu mobilisieren, zumal sich die „Investitionen“ in Bezug auf die Angebote für Geflüchtete für den Verein in keiner Weise „rentiert“ haben. Es zeigt sich jedoch auch, dass hier eine Chance verpasst wurde, das Thema „Integration“ strukturell in der Vereinsarbeit zu verankern, denn das Problem des gravierenden Mitgliederrückgangs hätte ja durchaus Anknüpfungspunkte für neue Strategien der Mitgliedergewinnung eröffnet. Dies hätte jedoch vorausgesetzt, den „engen“, ausschließlich auf die Gruppe der Geflüchteten gerichteten Fokus zu erweitern und die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund insgesamt in den Blick zu nehmen. Denn angesichts der demographischen Entwicklung und des fortlaufend steigenden Anteils von Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung, der insbesondere die Altersgruppe der Kinder und Jugendlichen betrifft, gilt für den Verein 5, was für alle Sportvereine gilt: Diejenigen Vereine, denen es nicht gelingt, das Mitglieder- und Talentpotenzial der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu nutzen, werden ihren Bestand an Mitgliedern und Wettkampfmannschaften kaum dauerhaft sichern können.

Blickt man vor diesem Hintergrund genauer auf die Situation in Verein 5, dann gelingt es im Bereich der Kinderturngruppe ja, zahlreiche Kinder mit Migrationshintergrund als Mitglieder zu gewinnen, so dass deren Anteil an der Bevölkerung auch im Verein abgebildet

wird, es gelingt aber mit Ausnahme der Fußballabteilung nicht, diese Kinder anschließend in die Vereinsabteilungen und Wettkampfmannschaften zu überführen:

„Im Kinderturnen hat so ein Drittel Migrationshintergrund, denke ich mal. Bosnisch, türkisch. Montenegro, Kroatien, italienische und spanische haben wir. Wir haben auch in der Grundschule sehr viele Kinder mit Migrationshintergrund. Ich kenne ja die ganzen vom Pausenhof. Den bilden wir hier im Kinderturnen schon ziemlich ab. Türken haben wir auch im Kinderturnen. Aber wenn die nicht mehr beim Kinderturnen sind, tauchen nur noch wenige in den Abteilungen auf. Meistens noch beim Fußball“ (Vorsitzender).

„Die anderen Abteilungen gehen nicht zum Kinderturnen und stellen sich vor, um diese Kinder zu sich zu holen. Fußball ist auch kein Selbstläufer mehr“ (Vorsitzender).

„Einen Austausch zwischen den Abteilungen gibt es hier nicht, das läuft eher über die Kinder selbst ab“ (Vorsitzender).

Im Vorstand überlegt man zwar, wie man den Mitgliederrückgang stoppen kann, ohne dabei jedoch die deutlich unterrepräsentierte Gruppe der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Blick zu haben. Das Bewusstsein, dass man diese Gruppe inkludieren müsste, um als Verein fortzubestehen, gibt es im Verein allerdings nicht:

„Wir wollen ja eigentlich als Verein auch in fünf oder zehn Jahren noch existieren. [...] Und wie gesagt, wir machen uns auch, also zumindest jetzt das engere Vorstandsgremium, man redet da schon und macht sich Gedanken und sagt: ‚Hey was machen wir falsch?‘. [...] Bei uns ist doch ein gewisser Mitgliederrückgang zu sehen über die letzten Jahre und da muss sicher ein Ansatz kommen. Mit der Verbindlichkeit, dass wir uns die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund als Ziel setzen und diese in den Jugendmannschaften nach oben bekommen, ist das Thema noch nie diskutiert worden. Es wird angesprochen und dann stellt jeder fest, das läuft nicht, und ja dann verläuft es im Sand irgendwo. Ein Problembewusstsein, dass wir diese gesellschaftliche Gruppe benötigen, um als Verein fortbestehen zu können, gibt es nicht“ (Zweiter Vorsitzender).

Reflektiert man die Analyse der Prozesse interkultureller Öffnung in Verein 5 zusammenfassend, dann lässt sich festhalten, dass der Verein im Kontext des vermehrten Zuzugs von Geflüchteten von der Gemeinde und einer christlich-diakonischen Einrichtung angesprochen wurde, Sportangebote für Geflüchtete zu machen, durch die auch der Kontakt zum LSB zustande kam. Durch diesen wurde der Verein auf das Thema „Integration“ gestoßen und hat dieses anschließend auch programmatisch durch die Teilnahme am IdS-Programm verankert. Aus den programmbezogenen Fördermitteln wurden ein Bufdi und eine Übungsleiterin beschäftigt, die spezifische Sportangebote für Geflüchtete durchführten. Allerdings konnte „Integration“ nicht dauerhaft als Thema im Verein verankert werden, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass der Verein nicht von seinen Bemühungen profitierte, weil sich die Geflüchteten nicht als Mitglieder in die regulären Sportgruppen des Vereins inkludieren ließen. Das Missverhältnis von Aufwand und Ertrag führte schließlich bei den beiden Vorsitzenden, die das Programm auf ehrenamtlicher Ebene initiiert und betreut haben, dazu, dass sie von einer erneuten Bewerbung als Stützpunktverein abgesehen haben. Im Verein haben weder interne Reflexionsprozesse noch der Anstoß von außen durch den LSB dazu geführt, das Thema „Integration“ mit der Bearbeitung zentraler Probleme der Vereinsentwicklung zu verknüpfen und den Fokus verstärkt auf Personen mit Migrationshintergrund zu richten, die dauerhaft in der Gemeinde leben und die bislang in den meisten

Abteilungen deutlich unterrepräsentiert sind. Die verstärkte Inklusion dieser Bevölkerungsgruppe könnte dem Verein jedoch helfen, den Mitgliederrückgang zu stoppen, Wettkampfmannschaften zu erhalten und den Unterhalt der vereinseigenen Liegenschaften zu sichern, und sie ließe sich – strukturell betrachtet – im Verein sehr viel leichter legitimieren und vorantreiben, als dies bei der engen Fokussierung auf die Gruppe der Geflüchteten der Fall ist, zumal in der Kinderturngruppe ja bereits zahlreiche Kinder mit Migrationshintergrund vertreten sind.

Verein 6

Verein 6 ist ein ehrenamtlich geführter Verein mit ca. 1.100 Mitgliedern, der Turnen, Cricket, Volleyball, Boxen und Krav Maga anbietet sowie gesundheitsorientierte Angebote macht. Auf die Teilnahme am Wettkampfsport wird im Verein bewusst verzichtet, was auch im Vereinsnamen „Breitensport“ zum Ausdruck kommt. Der Verein hat keine Abteilungsstruktur, vielmehr berechtigt die Vereinsmitgliedschaft zur Teilnahme an sämtlichen Sportangeboten, ohne dass hierfür zusätzliche Beiträge zu entrichten sind.

Der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund wird von den Vereinsvertretern auf 15 bis 20 Prozent geschätzt, wobei für die Kinder- und Jugendgruppen mit ca. 30 bis 40 Prozent ein höherer Anteil angegeben wird als für die Gruppen der Erwachsenen. In der Boxgruppe für Kinder und Jugendliche wird der Anteil sogar auf 80 Prozent geschätzt, und die Cricket-Gruppe besteht ausschließlich aus Geflüchteten.

Blickt man als Erstes auf die *programmatische* Verankerung des Themas „Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund“, dann ist festzuhalten, dass der Verein seit 2013 bis zum Erreichen der Förderhöchstdauer 2018 Stützpunktverein im Programm „Integration durch Sport“ (IdS) war. Die Bewerbung als Stützpunktverein erfolgte auf Anstoß des Kreissportbundes, zu dem der Verein „engen Kontakt“ unterhält. Der KSB sei gezielt an den Verein herangetreten, weil dieser für sein „soziales Engagement bekannt“ sei:

„Also auf ‚Integration durch Sport‘ sind wir dadurch gestoßen, dass wir relativ engen Kontakt zum Kreissportbund haben und darüber wurde das dann angesprochen. Der Herr [...] hat uns zur Bewerbung ermuntert“ (Vorsitzender).

„Beim KSB wussten die, dass wir offen dafür sind. Wir sind bei den Sportbünden bekannt für unser soziales Engagement. Und wir fanden auch, dass Integration zu uns passt“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Im Rahmen der Teilnahme am IdS-Programm finanziert der Verein mit den Fördermitteln integrationsbezogene Sportangebote und nutzt darüber hinaus auch die Fortbildungsangebote des Landessportbundes im Rahmen der Schulungsmaßnahme „Fit für die Vielfalt“:

„Der LSB unterstützt durch Fördermittel, aber auch durch Lehrgänge. Den ‚Fit für die Vielfalt‘, den haben wir jetzt zum dritten, vierten Mal auch hier in diesen Räumlichkeiten gehabt. Da sind auch immer wieder Vereinsmitglieder und Übungsleiter mit dabei. Also das macht der KSB, der organisiert das, und wir sind dann sozusagen mit dabei. Die Leute sind wirklich begeistert und sind froh und nehmen unheimlich viel mit. Also es sind nur positive Rückmeldungen. Ich habe nichts Negatives all die Jahre gehört. In der täglichen Arbeit bringt das unheimlich

viel, einfach mal dieses Querdenken über Probleme, die unsere Migranten so haben, also diesen anderen Blickwinkel mal zu bekommen, das hilft ungemein. Ja und dafür ist dieser Lehrgang ganz wichtig. Allein mal zu hören, warum unsere auch alteingesessenen Türken immer noch in so alten Häusern leben, die relativ vergammelt sind und ja? Das erschließt sich dem normalen Deutschen nicht. Dass die auch keine Mietwohnung finden. Wie gesagt, das sind so Sachen, die hat der Deutsche normalerweise nicht hinterlegt. Und die Blickwinkel z.B. zu haben: ‚Warum ist der Gastarbeiter? Ist er Gast oder ist er Arbeiter?‘. Solche Sachen sind dann schon mal ganz interessant, dass das einem mal so dargelegt wird“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Integrationsbezogene Sportangebote, die aus den IdS-Mitteln finanziert wurden, betreffen einen Pilates-Kurs, der in Kooperation mit einer Moscheegemeinde durchgeführt wurde, um muslimischen Frauen den Zugang zum Sport zu ermöglichen, der jedoch mangels Nachfrage wieder eingestellt wurde:

„Wir waren auf der Suche nach Räumlichkeiten für eine Pilatesgruppe und dann hat dieser Moscheeverein hier ein Gebäude gekauft, was relativ groß war. Da hatten wir insgesamt auch im Vorfeld schon immer mal ein bisschen Kontakt zu. Haben mit den auch schon immer mal irgendwelche Aktionen gemacht. Dann kamen wir irgendwie dazu, dass wir eben halt in dieser Moschee eine Räumlichkeit mit nutzen konnten, für einmal die Woche eine Stunde Pilates. Also jetzt nichts Großartiges, aber einmal die Woche eine Stunde Pilates, auch so ein bisschen für uns mit der Prämisse, vielleicht auch mal ein paar türkische Frauen dazu zu bekommen, auch Sport zu machen. Die sind dann in ihren eigenen Räumlichkeiten, in ihren eigenen vier Wänden, da guckt von außen keiner zu, das ist keine öffentliche Sporthalle, wo irgendjemand reinkommt. Ja, am Anfang waren da noch drei, vier türkische Frauen dabei, aber das hat sich dann auch so nach und nach wieder runter gearbeitet“ (Vorsitzender).

Darüber hinaus wurden IdS-Mittel auch genutzt, um die alljährliche Sommerfreizeit zu finanzieren und dabei auch Kindern und Jugendlichen aus sozial schwächeren Familien mit Migrationshintergrund die Teilnahme zu ermöglichen:

„Wir haben die Gelder auch verwendet für unsere Sommerfreizeit, damit alle mitfahren können, auch Kinder aus Migrantenfamilien, die die Kosten nicht selbst aufbringen konnten“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Im Zuge des verstärkten Zuzugs von Geflüchteten seit 2015 wurden weitere Angebote für diese spezifische Zielgruppe eingerichtet. Diese umfassten erstens Schwimmkurse für Frauen und Männer, wobei der Frauenschwimmkurs nach einer Weile mangels Nachfrage wieder eingestellt wurde, während der Männerschwimmkurs so stark nachgefragt war, dass sogar ein Aufnahmestopp verhängt werden musste:

„Wir hatten jetzt eine ganze Zeit lang mit der Flüchtlingsproblematik zu tun, da sind wir hin gegangen und hatten eine kleine Gruppe mit Flüchtlingsschwimmen für Frauen, was ja sehr speziell ist, weil die ja nicht in normale öffentliche Schwimmbäder rein durften, ganz oft gar nicht schwimmen konnten. Dann haben wir hier eine Behindertenschule oder eine Behinderteneinrichtung, die eine kleine Schwimmhalle haben. Da konnten wir dann einrichten, dass wir mit diesen Frauen in die Schwimmhalle konnten unter der Voraussetzung, dass wir die Fenster abgehängt haben, also keine Blicke von außen möglich waren usw. Das war natürlich alles ein bisschen sehr aufwendig und schwierig, das Ganze auch zu realisieren, aber wir haben es hinbekommen. Da war jetzt auch nicht die Wahnsinns-Teilnehmerzahl. Da sind dann nicht 20, 30 Frauen, sondern dann kommen drei, vier, fünf, sechs Frauen, vielleicht auch mal ein paar Kinder. Das Angebot hat es gegeben, das war eine Phase“ (Vorsitzender).

„Wir haben Schwimmen für Flüchtlinge angeboten. Das war damals eine Gruppe, die wir mehr oder weniger extra dafür eingerichtet haben, aber ansonsten haben wir nie Extragruppen gemacht. Das hat uns wieder bzw. nochmal einen großen Schwung beschert. Dann hatten wir auf einmal 35 Flüchtlinge in der Schwimmhalle stehen. Dann stand es auch noch mal in der Zeitung und dann hatte ich Anrufe aus dem ganzen Kreis [...], wo sie denn ihre Flüchtlinge am Sonntagabend hinbringen müssten, um mitschwimmen zu können. Ich sagte: ‚Halt, stopp, geht nicht

mehr““ (Ehemaliger Vorsitzender).

Zweitens wurde im Verein eine Cricketgruppe eingerichtet, die ausschließlich aus Geflüchteten besteht und auch von einem Übungsleiter mit Fluchthintergrund geleitet wird. Die notwendige Ausrüstung wurde aus IdS-Mitteln finanziert:

„Ich habe eine eigene Mannschaft für die geflüchteten Menschen, die Cricket spielen. Ich bin der Übungsleiter. Da haben wir gedacht: ‚Okay, weil die Leute in den asiatischen Ländern meistens Cricket spielen‘, und dann haben wir auch gedacht: ‚Ja okay, das ist unser Verein, das ist auch eine Sportart. Können wir das als Angebot haben?‘. Ich bin auch dafür zuständig, kaufe auch viele Sachen für die. Da haben die richtig Spaß, und da sind nur geflüchtete Menschen. 15 bis 20“ (Übungsleiter mMhg, Cricket).

„Die Ausstattung für das Cricket war eine ordentliche Investition. Ging natürlich dann auch teilweise mit dem Geld, was wir dann halt aus ‚Integration durch Sport‘ hatten, wo wir dann eben halt gesagt haben: ‚Ja wir haben Geld, das wollen wir natürlich, wenn wir Geld für Flüchtlingsarbeit bekommen, dann auch reinvestieren und dann haben wir eine komplette Cricketausrüstung, die dann nach und nach immer wieder verbessert wird, gekauft“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Den Geflüchteten wurde darüber hinaus in den ersten beiden Jahren die Möglichkeit eröffnet, beitragsfrei an allen Sportangeboten des Vereins teilzunehmen:

„Die ersten zwei Jahre haben die Flüchtlinge keine Vereinsbeiträge oder sonst was gezahlt, sondern die haben einfach nur mitgemacht. Das war ja auch unser Ziel, die so zu integrieren, dass die dann überhaupt erstmal die Möglichkeit haben, überhaupt mitzumachen“ (Vorsitzender).

Fragt man danach, warum sich der Verein im Bereich „Integration“ engagiert, dann sehen die Interviewpartner darin vor allem eine „gesellschaftspolitische Aufgabe“, die der Verein erfüllen wolle. Es gehe darum, für alle Menschen im Umfeld des Vereins, also auch für jene mit Migrations- und Fluchthintergrund, eine sinnvolle Möglichkeit der Freizeitgestaltung zu bieten:

„Es ist jetzt nicht unser primäres Ziel, interkulturelle Arbeit zu machen, sondern das Ziel ist Sport für die Gesellschaft. Wir sind jetzt nicht so als reiner Sportverein aufgestellt, wir machen ja auch viel Außersportliches an Programm. Daher ergibt sich natürlich auch eine interkulturelle Öffnung generell. Wir haben schon damals immer uns darum bemüht, dass z. B. türkische Mädchen mit ins Zeltlager fahren können. Das sind also Sachen, da muss man schon mal die Eltern ansprechen und auch mit den Eltern tiefgreifende Gespräche führen und die auch davon überzeugen, dass wir nicht irgendwelche Hallodris oder sonst wie sind, sondern, dass wir eben halt bemüht sind, die Kinder da zu integrieren und denen Chancen zu geben. Wir sehen das als eine gesellschaftspolitische Aufgabe. Ich sage einer unserer Sprüche ist eigentlich: ‚Langeweile baut Scheiße‘. Weil, es ist so, dass alle die, die nicht wissen, was sie tun sollen, irgendwelchen Blödsinn machen. Davon sind wir ja gesellschaftlich im Endeffekt alle betroffen. Wenn wir das ein bisschen umgehen können und helfen können, dass das die Gesellschaft da ihre Freizeit etwas sinnvoller gestaltet, helfen wir uns ja allen und das sehen wir ganz deutlich als Aufgabe“ (Vorsitzender).

„Wenn die Geflüchteten wissen, ich kann abends zum Sport gehen, da haben sich auch alle Vereine zusammen getan in der Sporthand⁵³ und haben hier ihre Angebote für Flüchtlinge geöffnet. Wir haben damals gleich gesagt: ‚Wenn die nur in ihrer Einrichtung sitzen, dann läuft das schief. Dann läuft das aus dem Ruder und dann haben wir Probleme‘. Deswegen haben wir gleich gesagt, da haben ganz viele Leute mitgezogen: ‚Wir machen hier in der Stadt was‘. Wie gesagt: ‚Langeweile baut Scheiße‘. Dass sie zumindest einen Punkt am Tag haben, wo die einen Ortswechsel haben. Nicht nur den ganzen Tag in ihrer Bude sitzen, sondern einmal am Tag

⁵³ Die Sporthand ist eine Initiative des Kreis- und Stadtsportbunds, in der sich städtische Sportvereine zusammengeschlossen haben und für Geflüchtete kostenlose Sportangebote machen.

rauskommen“ (Ehemaliger Vorsitzender).

In den Interviews wird betont, dass der Verein nicht das Ziel verfolge, Personen mit Migrationshintergrund in spezifischer Weise zu adressieren, um diese gezielt für den Verein zu gewinnen. Man sei vielmehr bestrebt, „Sport für alle“ anzubieten, was vor allem auch mit der Breitensportlichen Ausrichtung des Vereins assoziiert wird, um darüber den Mitgliederbestand stabil und den Verein „jung“ zu halten:

„Deswegen heißen wir auch ‚Breitensport‘. Unser Ziel war es, Sport für alle zu machen, ohne Menschen auszugrenzen, egal welche Körperstatur, körperliche Leistungsfähigkeit, Hautfarbe, Religion oder sonst irgendwas, alles völlig egal, sondern wichtig war uns, dass die Menschen Sport treiben. Deswegen haben wir gesagt, auch, um uns ein bisschen abzugrenzen, wir machen Breitensport“ (Ehemaliger Vorsitzender).

„Dieses Level, was wir jetzt erreicht haben, das war in den letzten 30 Jahren wirklich Ansporn. Ich habe immer gesagt: ‚Wir müssen etwas über 1.000 Mitglieder haben, auch um beim LSB mehr Gehör zu finden, wenn wir mal was haben‘. Auch um mal eine Spende von der Sparkasse zu kriegen und solche Sachen. Das war auch für alle so, dass alle mitgezogen haben. Nicht jetzt explizit 1.000 Mitglieder, sondern dass da alle gemerkt haben: ‚Guck mal, da eine neue Gruppe, hier ein bisschen was‘. Da gucken wir aber nicht speziell nach Migranten. Wir sind froh, wenn sie da sind. Wir sind auch genau so froh, wir haben hier ganz viele Gruppen, wenn auch mal ein behindertes Kind mit dabei ist oder ein behinderter Erwachsener mit dabei ist, ja. Das ist bei uns einfach so, das gehört irgendwie zur Kultur. Also, dass wir uns jetzt explizit auf die Flüchtlinge stürzen, nein. Ziel ist es jetzt, uns vom Prinzip her jung zu halten“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Reflektiert man diese Aussagen, dann wird interkulturelle Öffnung im Verein eng mit einer „Kultur allgemeiner Offenheit“ verbunden, durch die niemand ausgeschlossen und wodurch auch Personen mit Migrationshintergrund der Weg in den Verein eröffnet werden soll. Vor dem Hintergrund dieses Prinzips „allgemeiner Offenheit“ überrascht es nicht, dass in den Interviews gerade im Hinblick auf die flüchtlingsbezogenen Maßnahmen auch immer wieder darauf hingewiesen wird, dass man eigentlich keine „Extraangebote“ wolle und sich auch „nicht verbiegen“ wolle:

„Es würde sich keiner bei uns für irgendwas jetzt verbiegen. Wie soll ich das beschreiben? Es muss schon in den Verein reinpassen. Wir würden jetzt kein Schwimmen jetzt unbedingt speziell für muslimische Frauen anbieten, die dann auch nur in ihrem langen Gewand ins Wasser gehen würden. Also so was wird bei uns nicht laufen als Beispiel. Das sind so Sachen, da hätte keiner Spaß daran, das würde keiner machen. Dann nicht. Also eine gewisse Integrationsbereitschaft muss da sein“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Darüber hinaus hat man die flüchtlingsbezogenen Angebote in dem Augenblick reduziert, in dem die Förderung durch das IdS-Programm auslief, weil man diese Angebote nicht aus Beiträgen der Vereinsmitglieder finanzieren wollte, um so die „Allgemeinheit“ nicht zu belasten:

„Die flüchtlingsbezogenen Angebote sind jetzt zum Anfang des Jahres irgendwann eingestellt worden, weil dann die Teilnehmerzahl dann auch nicht mehr da war und weil auch im Endeffekt uns da so ein bisschen die Mittel weggebrochen sind. Weil wir haben am Projekt ‚Integration durch Sport‘ teilgenommen und da fünf Jahre lang Mittel bekommen. Seit Ende des Jahres ist die Förderung weg und dann brechen natürlich komplett die Mittel weg. So eine Schwimmhalle dann zu bekommen und zu mieten und so, das sind natürlich auch Kosten. Die Übungsleiter müssen dann dafür da stehen, da sind dann ja auch ganz viel Kosten entstanden. [...] Im Zuge der Gerechtigkeit kann man anderen Vereinsmitgliedern gegenüber natürlich nicht hingehen und sagen: ‚Wir wenden da jetzt jedes Jahr 2.000, 3.000, 4.000 Euro für Flüchtlingsarbeit auf, die wir dann, sagen wir mal, aus der Allgemeinheit herausziehen‘. Das würde dann ja unserem

Prinzip eigentlich widersprechen und dann haben wir gesagt, das machen wir soweit wir das können und das finanziell vertreten können, daher machen wir das nach wie vor, aber eben halt nicht mehr in dem großen Stil, in dem wir das vorher gemacht haben“ (Vorsitzender).

Fragt man als nächstes danach, welche Rolle das Thema „Integration“ in den *Personalscheidungen* des Vereins spielt und ob es Eingang in dessen Personalstrukturen gefunden hat, dann zeigt sich, dass die integrationsbezogenen Maßnahmen im Verein von mehreren Personen in Funktionsrollen vorangetrieben wurden, dass jedoch dem ehemaligen Vorsitzenden, der das Amt ein halbes Jahr vor dem Interview abgegeben hatte, dabei jedoch eine besondere Rolle als „Antreiber“ zukam und immer noch zukommt, da er weiterhin als eine Art inoffizieller Integrationsbeauftragter fungiert. In diese Aufgabe sei er mit der Zeit „reingewachsen“, allerdings handelt es sich dabei nicht um ein ausdifferenziertes Wahlamt:

„Wir leben das Thema Integration schon alle. Ich bin immer so ein bisschen der Antreiber dabei. Der, der auch ein bisschen vorangeht und auch der, der versucht, so ein bisschen einen anderen Blickwinkel mit rein zu bringen. Wir hatten z. B. mal ein bisschen Stress mit der Moschee, als das dann auch mit diesen Erdogan- und Nazivorwürfen, auch von türkischer Seite, so losging, den anderen Mitarbeitern auch wirklich zu erklären: ‚Moment, es sind nicht alle Türken so‘. Auch durch die türkische Gemeinde hier im Ort geht ja auch ein Riss. Solche Facetten aufzuzeigen, das ist dann auch bisschen immer mein Job dabei“ (Ehemaliger Vorsitzender).

„Dass ich mich um Integration kümmere, da wächst man so rein. Also nicht jetzt nach dem Motto: ‚Da ist ein Posten frei, machst du den?‘. Nein, so läuft das bei uns auch nicht. Bis auf die Vorstandsposten, da läuft das natürlich so, was wir satzungsmäßig auch irgendwo haben müssen. Aber sonst: Wer was tut, hat bei uns was zu sagen. Und es ist schon einfacher, wenn einer schon ein bisschen die Fäden in der Hand hat“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Sein Engagement für das Thema Integration begründet der ehemalige Vorsitzende vor allem damit, dass er durch diese Arbeit „viel zurückbekomme“ und dass es schön sei, wenn er auf der Straße „von den Leuten angesprochen werde“. Aspekte der Vereinsentwicklung, wie z.B. Mitgliederwerbung, spielen für ihn hingegen keine Rolle:

„Wir machen das, weil es macht ja Spaß. Man bekommt ja auch ganz viel zurück. Natürlich freuen wir uns, wenn die Welt am Abend ein bisschen besser ist als am frühen Morgen. Ohne hier jetzt die Welt verbessern zu wollen, aber es gehört einfach dazu. Es geht nicht darum, Mitglieder zu gewinnen. [...] Wenn ich die Straße runter laufe und die Schüler kommen mit dem Fahrrad von der Schule zurück und jeder Fünfte sagt: ‚Hallo [...]‘. Das ist schön. Wenn ich auf den Markt gehe, obwohl ich dafür nie Zeit habe, mich die Leute ansprechen und sagen: ‚Wie ist denn das und das? Alles gut? Schönen Tag‘, das reicht. Was kann man sich Schöneres vorstellen?“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Für die Umsetzung der integrationsbezogenen Angebote und Maßnahmen sucht sich der ehemalige Vorsitzende Mitstreiter im Verein, die er z.B. in einer Übungsleiterin mit Migrationshintergrund und einem Übungsleiter, der als Geflüchteter nach Deutschland kam, gefunden hat. Diese schildern im Interview die enge Zusammenarbeit mit dem ehemaligen Vorsitzenden und deuten ihre Funktion ebenfalls als „Integrationsbeauftragte“ bzw. „Kordinator für Flüchtlingsarbeit“, ohne dass es sich auch hier um ausdifferenzierte Wahlämter handelt:

„Alleine die Arbeit mit dem LSB, das war ja nicht ganz wenig. Wenn ich an die seitenweisen Anträge denke, die ich da auszufüllen hatte, und ich sage zu J.S.: ‚Wir müssen uns zusammensetzen. Füll du das aus, ich unterschreibe das‘ [lacht]. So ging das mehr oder weniger“ (Ehemaliger Vorsitzender).

„Auf unserem Flyer steht, glaube ich, hinten als Integrationsbeauftragte mein Name drauf. Die Flyer liegen ja überall in der Halle, die kriegt jeder in die Hand. Also die wissen auch schon, dass wir so eine Integrationsbeauftragte haben und ich führe das ja nicht alleine durch, das kann ich ja gar nicht. Also ich führe das mit Hilfe [des ehemaligen Vorsitzenden] durch“ (Übungsleiterin mMhg, Breitensport).

„[Der ehemalige Vorsitzende] und ich sind Koordinator für Flüchtlingsarbeit. Wir beide. Jeder hat so eine Aufgabe, weil er kennt sich aus mit den Beamten in diesem Bereich. Und ich kann Leute gut in der Gruppe ansprechen, dann können wir gut zusammenarbeiten“ (Übungsleiter mMhg, Cricket).

Der ehemalige Vorsitzende hebt hervor, dass er sich immer darum bemüht habe, Übungsleiterinnen und Übungsleiter mit Migrationshintergrund zu fördern, weil darin der „Schlüssel“ liege, Personen mit Migrationshintergrund als Mitglieder für den Verein zu gewinnen:

„Damit wir auch Migranten in den Verein bekommen, habe ich all die Jahre eigentlich immer schon Wert darauf gelegt und geguckt, Gruppenhelfer und Übungsleiter mit Migrationshintergrund besonders zu fördern. Das ist immer aus meiner Sicht der Schlüssel für diese Arbeit. Ich kann noch so tolle Flyer drucken, ich kann mich noch so da an die Moschee stellen und sagen: ‚Kommt doch mal zum Sport‘. Wenn einer von ‚deren‘ Leuten da ist, dann kommen die auch. Das hilft natürlich auch ungemein, dass die wissen, die Leute, die es im Verein zu verantworten haben, die sind freundlich zu uns Türken. Das ist ganz wichtig“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Blickt man auf die *Kommunikationswege* im Verein, dann zeigt sich, dass die Entscheidung zur Teilnahme am IdS-Programm im Vorstand getroffen wurde, die integrationsbezogenen Maßnahmen dann aber in den Gremien besprochen wurden, um so die Akzeptanz der Mitglieder zu erhalten:

„Das Thema Integration ging von der Führung aus, würde ich sagen. Ja gut, weil wir als Führung, oder alle die, die, sagen wir mal, in der Vereinsführung da schon ziemlich hinter stehen. Wir haben uns im Vorstand schon ausgetauscht. Wir mussten überlegen, wie wir das machen, inwieweit können wir das verkraften, wie reagieren unsere Mitglieder darauf“ (Vorsitzender).

„Also als die Flüchtlinge kamen, das haben wir natürlich dann in den Gremien angesprochen, weil wir auch erstmal überlegen mussten, wie kommen wir als Sportverein mit der Situation klar und wie gehen wir damit um. Es war natürlich erst die Frage: ‚Wie können wir die Flüchtlinge möglichst einfach im Sport integrieren‘, und da war natürlich für uns auch die Frage: ‚Wie nehmen wir die Mitglieder das auf?‘. Wenn man eine Sportgruppe hat, die, sagen wir mal, eine Erwachsenensportgruppe, die bisher irgendwie an so einem Übungsabend 15, 20 Leute waren, und jetzt kommt dann in so eine, in Anführungsstrichen, ‚gewachsene Gruppe‘ dann zehn Flüchtlinge dazu, dann ist das natürlich am Anfang schon schwierig. Da gibt es natürlich auch die unterschiedlichsten Meinungen unter den Teilnehmern. Wir haben dann immer versucht, denen zu erklären, dass wir das im Moment so machen müssen, und am Anfang war das für den einen oder anderen ein bisschen schwierig, im Nachhinein eigentlich gar nicht mehr“ (Vorsitzender).

Neben der Behandlung des Themas „Integration“ in den formalen Gremien des Vereins, finden darüber hinaus jedoch auch informelle Abstimmungsprozesse zwischen dem Vorstand und dem „Promotorennetzwerk“ um den ehemaligen Vorsitzenden statt. Die Interviewpartner verweisen in diesem Zusammenhang auf eine „offene Führungsstruktur“ und „flache Hierarchien, die den Verein ausmachen:

„Der Vorstand würde keine Entscheidung zu diesem Thema machen, ohne mit [Name der Übungsleiterin mMhg] oder auch mit mir gesprochen zu haben. Da kämen die nicht drauf. Das ist eine Selbstverständlichkeit, da vorher drüber zu sprechen. Wenn, ich sage mal, [...] und ich uns einig wären, dass wir das aber anders machen, dann würde es sehr sicher anders gemacht. Also, wenn die die Entscheidung getroffen hätten“ (Ehemaliger Vorsitzender).

„Wir sind einfach sehr offen. Von Mitarbeitern her, wie gesagt, diese Führungsstruktur auch. Unser Vorstand, der steht an der Spitze, hat etwas zu sagen, hat aber hauptsächlich Verantwortung. Diese Hierarchie ist bei uns ganz flach gehalten. Ich sage mal, wenn drei Helfer sagen, also die müssten nicht mal Übungsleiter sein, drei Helfer sagen: ‚Wir wollen das und das machen‘. Da hätte ich als Vorsitzender nie gesagt: ‚Ist aber doof. Das lassen wir‘. Dieses Miteinander, das ist ganz wichtig und das macht den Verein unheimlich offen und dadurch laufen bei uns viel mehr Sachen, wie in anderen Vereinen viel einfacher“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Reflektiert man die bisherigen Ausführungen, dann zeigt sich, dass die programmatische Verankerung von „Integration“ in Verein 6 sehr stark vom Einsatz einzelner Personen abhängt, die zum Teil nur informell in die Kommunikationswege des Vereins eingebunden sind. Trotz dieser – in struktureller Hinsicht – eher fragilen Konstruktion ist sich der ehemalige Vorsitzende allerdings sicher, dass die Beschäftigung mit dem Thema „Integration“ im Verein auch unabhängig von einzelnen Personen weitergeführt wird, was er vor allem auf die spezifische *Organisationskultur* zurückführt. Denn im Verein habe man von Anfang an Erfahrungen mit dem gemeinsamen Sporttreiben mit „ausländischen“ Mitbürgerinnen und Mitbürgern gemacht, was zu der allgemeinen Offenheit beigetragen habe, die so „weitergelebt“ würde:

„Da habe ich überhaupt keine Bedenken, dass das weiterläuft, wenn einzelne Personen ausscheiden. Wir haben das alle irgendwo damals im Turnerbund noch mitbekommen, nicht nur über meinen Vater, der da immer aktiv war, sondern auch über ganz viele andere, die da aktiv waren. Wir haben uns immer gefreut, wenn damals ausländische Studenten zu uns kamen. Da hatten wir z. B. immer mal Franzosen beim Sport. Von daher waren wir da immer schon sehr offen, schon in der damaligen Turnabteilung und das haben wir all die Jahre so weitergelebt und wenn Frank und ich morgen tot umfallen, machen wir uns überhaupt keine Sorgen, das geht gut weiter“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Die Analyse von Verein 6 hat darüber hinaus aber auch gezeigt, dass die Organisationskultur bestimmten integrationsbezogenen Maßnahmen Grenzen setzt, beispielsweise wenn es um Angebote wie „Schwimmen für muslimische Frauen“ geht, die zu segregativen Prozessen führen und damit dem Grundprinzip der allgemeinen Offenheit des Vereins widersprechen.

Betrachtet man die Prozesse interkultureller Öffnung in Verein 6 zusammenfassend, dann lässt sich festhalten, dass der Verein zwischen 2013 und 2018 Stützpunktverein im Programm „Integration durch Sport (IdS)“ war und im Rahmen der Teilnahme an diesem Programm verschiedene Sportangebote für Personen mit Migrations- und Fluchthintergrund finanziert hat und darüber hinaus auch die Qualifizierungsangebote des Programms wahrnahm. Die Umsetzung der integrationsbezogenen Maßnahmen und Angebote beruht im Verein in erster Linie auf dem Engagement von Personen, wobei insbesondere der ehemalige Vorsitzende zu nennen ist, der eng mit Mitgliedern des Vorstands zusammenarbeitet und zudem weitere Mitstreiter hat, die im Verein als Übungsleiter fungieren. Der Verein ist durch eine spezifische Organisationskultur der „Offenheit“ gekennzeichnet, die darauf ausgerichtet ist, breitensportliche Angebote für *alle* Menschen in seinem Umfeld zu machen, was die interkulturelle Öffnung des Vereins miteinschließt. In diesem Sinne werden spezifische Angebote für Personen mit Migrationshintergrund, die zu segregativen

Effekten führen, im Verein auch als widersprüchlich zum Prinzip der Offenheit betrachtet und dementsprechend kritisch gesehen.

Verein 7

Verein 7 ist ein Mehrspartenverein mit ca. 1.150 Mitgliedern und umfasst die Abteilungen Breitensport, Fußball, Hockey, Judo, Ski und Tischtennis. Der Verein ist vornehmlich als solidargemeinschaftlich orientiert einzustufen, bietet aber auch dienstleistungsorientierte Gesundheitssportangebote in der Abteilung Breitensport an, die mit knapp 600 Mitgliedern die größte Abteilung darstellt. Der Verein nutzt für seine Sportangebote kommunale Sportstätten.

Der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund wird auf etwa 50 Prozent im Gesamtverein geschätzt, wobei sich allerdings in den Abteilungen deutliche Unterschiede zeigen: Während der Anteil in der Fußballabteilung auf über 50 Prozent und im Kinderturnen sogar auf bis zu 90 Prozent geschätzt wird, lassen sich in der Hockey-, Ski- und Tischtennisabteilung nach Angaben der Interviewpartner kaum Mitglieder mit Migrationshintergrund finden. Der Verein befindet sich in einem Stadtteil, in dem der Anteil an Einwohnern mit Migrationshintergrund bei ca. 35 Prozent liegt.

Blickt man zunächst auf die *programmatische Verankerung* des Themas „Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund“, dann ist darauf hinzuweisen, dass sich der Verein seit 2015 vor allem in der Flüchtlingsarbeit engagiert hat. Konkret hat man in der Fußballabteilung eine Senioren- sowie eine Jugendmannschaft etabliert und diese Sportart bewusst ausgewählt, weil sie in den Herkunftsländern der Geflüchteten weit verbreitet ist:

„Das Flüchtlingsprojekt läuft immer noch weiter. Wir haben schwerpunktmäßig im Bereich Fußball Integrationsarbeit gemacht, weil die Sportart Fußball auch eine Sportart war, die sehr stark im arabisch-sprachigen Heimatland gespielt worden ist. Wir sind gestartet im Oktober 2015 und wollten unter-18-jährige Kinder und Jugendliche eigentlich für den Verein gewinnen und haben ziemlich schnell die Erfahrung gemacht, dass die immer auch im Paket mit den Eltern bei uns angekommen sind, sodass wir dann daraus eben einmal eine Jugendmannschaft gegründet haben, quer durch die Altersklassen gemischt, und eine Seniorenmannschaft“ (Vorsitzender).

Die Entscheidung, Fußballangebote für Geflüchtete einzurichten, begründet der Vereinsvorsitzende zum einen damit, dass man neue Mitglieder zur Aufrechterhaltung der Wettkampfmannschaften rekrutieren wollte, um mit diesen „neuen Menschen“ auch „Leben in die Abteilung Fußball zu bekommen“. Zum anderen stellt er aber auch den „sozialen Aspekt“ heraus und betont, dass es Ziel des Vereins sei, Jugendlichen Möglichkeiten der Freizeitgestaltung zu bieten, die förderlich für die Gesellschaft sind und dazu beitragen, „Menschen zu integrieren“:

„Also in Gang gesetzt wurde das, weil wir uns in der Fußballabteilung einig darin waren, dass wir Frequenz auch in den Mannschaften brauchen. Und dadurch, dass wir die Kinder in die Mannschaften integrieren konnten, war es so, dass wir Mannschaften stellen konnten, die wir ohne Migranten nicht hätten stellen können. Also es war quasi erstmal quantitativ, dass uns das

weitergeholfen hat, um einfach Mannschaften anmelden zu können im Spielbetrieb. Und darüber auch wieder, ich will mal sagen, Leben auch in die Abteilung Fußball zu bekommen. Weil vieles war eingeschliffen, vieles war auf kleinem Niveau auch eingeschlafen. Und dadurch, dass plötzlich eben auch wir die Chance hatten, an neue Menschen zu kommen, neue Nachbarn zu kommen, die dann wiederum aber auch ihren deutschen Nachbarn und ihren türkischstämmigen Nachbarn vielleicht auch mitgebracht haben, ist es schon gelungen, da wieder für eine Aktivität und für eine Motivation auch zu sorgen, sich für die Fußballabteilung zu engagieren auch“ (Vorsitzender).

„Ziel unseres Vereins ist schon immer auch der soziale Aspekt, dass wir Menschen miteinander in Berührung kommen lassen wollen, dass wir auch fremde Menschen integrieren möchten“ (Vorsitzender).

Die flüchtlingsbezogenen Fußballangebote wurden anfangs durch Sprachkurse ergänzt, die in der Folgezeit jedoch mangels Bedarfs wieder eingestellt wurden, und weil nicht alle Geflüchteten, die die Sprachkurse genutzt haben, auch den Weg in den Verein fanden, so dass die „Aufwand-Nutzen-Relation“ für den Verein nicht mehr gestimmt habe:

„Was wir am Anfang gemerkt hatten ist, dass eben die Menschen, die zu uns gekommen sind, dann auch vom Sprachniveau her nicht so waren, dass man sich mit ihnen verständigen kann, sodass wir unsere Sponsoren angelaufen sind und um finanzielle Mittel gebeten haben, um einen Sprachkurs zu implementieren. Das haben wir einmal für die Kinder und einmal für die Erwachsenen geplant. Bei den Kindern haben wir relativ schnell gemerkt, da kommt keiner. Und dann haben wir nach einem halben Jahr relativ schnell gemerkt, die brauchen eigentlich auch gar keinen Sprachkurs, zumindest im ganz jungen Alter, weil die ziemlich schnell lernen und ich sage mal auch über das System OGS auf einer Ganztagschule eben auch gute Unterstützung erfahren haben, sodass wir das dann auch eingestellt haben, zumindest für die Grundschulkids. Dann hatten wir in der Anfangszeit eben für die Erwachsenen einen Sprachkurs angeboten. Aber auch da war nach einem halben Jahr kein Bedarf mehr da, weil die meisten dann eben auch in die Regelsprachkurse überführt worden sind“ (Vorsitzender).

„Die Sprachkurse sind über einen türkischen Bekannten von mir gelaufen, der hat da so ein kleines Gewerbe angemeldet und diese Sprachkurse organisiert über den Kinder- und Jugendtreff, der direkt nebenan ist bei unserem Vereinsgelände. Die sind in die Akquise gegangen an den weiterführenden Schulen und wir hatten da im ersten Jahr eine gute Synergie zwischen denen, die akquiriert worden sind und dann bei uns gespielt haben. Und da haben wir aber zwischenzeitlich den Fokus verloren, sodass wir momentan Sprachkurse bezahlen, wo wir jetzt als Verein erstmal so nichts von haben, sage ich mal, weil sich von denen, die da Deutsch lernen oder im Deutschen weitergebildet werden, niemand mehr zu uns verläuft. Deswegen haben wir gesagt: ‚Der Aufwand ist an der Stelle zu hoch.‘ Da ist irgendwo für uns als Verein die Grenze erreicht, die Aufwand-Nutzen-Relation stimmt nicht mehr. Wir machen Aufgaben für die Gesellschaft, was gut ist, aber wenn dann überhaupt nichts mehr für den Verein, ich sage mal ganz, ganz offen, auch bei herkommt, dann haben wir eher jetzt in den sportlichen Angeboten Punkte, wo die Kapazitäten besser aufgehoben sind“ (Vorsitzender).

Um die flüchtlingsbezogenen Angebote zu finanzieren, wird bzw. wurde der Verein im Rahmen der Programme „Willkommen im Sport“ des Deutschen Fußball-Bundes (DFB)⁵⁴, „KOMM AN NRW“ des Landes Nordrhein-Westfalen⁵⁵ und „Integration durch Sport“ des Landessportbundes und des DOSB unterstützt:

„Wir werden von unterschiedlichen Stellen unterstützt. Das ist die Egidius Braun Stiftung vom DFB, die unterstützt uns da noch über das Programm ‚Willkommen im Sport‘. Dann noch ‚KOMM-AN‘. Über das Projekt haben wir auch eine Möglichkeit, wo wir eben Angebote anschieben und ausprobieren können in dem Kontext. Und vom LSB sind wir Stützpunktverein für ‚Integration durch Sport‘“ (Vorsitzender).

⁵⁴ Informationen zu diesem Programm finden sich im nachfolgenden Beitrag von Borggreve und Cachay in diesem Band.

⁵⁵ Siehe zu diesem Programm ausführlich <http://www.kfi.nrw.de/Foerderprogramme/KOMM-AN-NRW/>.

Darüber hinaus hat sich der Verein auch um unterschiedliche Integrationspreise beworben und wurde nach Informationen auf der Vereinshomepage mit dem Ehrenamtspreis eines benachbarten Fußball-Bundesligisten ausgezeichnet. Zudem gewann der Verein den Integrationspreis des Kreises und war beim DFB-Integrationspreis unter den „letzten zehn“ platziert:

„Wir haben uns ja für diverse Auszeichnungen beworben. Da gibt es Bewerbungsunterlagen, so ein 27-seitiges Werk. Das hat der Vorsitzende super gemacht, von der Zusammenstellung her. Wir wollten sogar den DFB Integrationspreis haben. Da ist also auch vom Fußballverband letztes Jahr der Vizepräsident da gewesen. Gut, wir waren unter den letzten zehn nur. Also ganz nach oben haben wir es nicht geschafft“ (Abteilungsleiter Fußball).

Über die flüchtlingsbezogenen Angebote der Fußballabteilung hinaus hat auch die Abteilung Breitensport das Thema „Integration“ aufgegriffen, um neben den Fußballangeboten, durch die vor allem geflüchtete Jungen und Männer adressiert wurden, auch Angebote für Frauen zu machen:

„In letzter Zeit, gerade auch im Thema Flüchtlingsarbeit, da haben die Fußballer ja ein großes Projekt am Laufen gehabt und haben eine große Zahl von Flüchtlingen akquirieren können und daraus auch eine Mannschaft daraus bauen können und begleiten können. Und parallel dazu habe ich gesagt: ‚Ja, Mensch, irgendwie müssen wir die Frauen doch auch ins Boot kriegen‘. Und ich habe dann halt mal versucht, ein Angebot für Frauen zu starten“ (Abteilungsleiterin Breitensport).

Für die zuständige Abteilungsleiterin ging es dabei nicht vorrangig um die Gewinnung neuer Mitglieder, sondern hier stand wiederum der bereits vom Vorsitzenden angesprochene „soziale Aspekt“ im Vordergrund, so dass „die, die möchten, auch ein Angebot finden“:

„Mitgliederwachstum ist für mich persönlich kein Ziel [lacht]. Grundsätzlich sollte das natürlich immer Vereinsgedanke sein. Aber unsere Gruppen sind gefüllt. Mir ist da immer eher wichtig, dass die, die möchten, auch ein Angebot finden. Aber jetzt nicht, damit der Verein unbedingt noch größer wird“ (Abteilungsleiterin Breitensport).

Die Rekrutierung geflüchteter Frauen gestaltete sich jedoch viel schwieriger als die der Männer im Fußballbereich. Zudem führten Konflikte unter den Frauen dazu, dass das Angebot wieder eingestellt werden musste:

„Ein Angebot für solche Frauen gestaltet sich als sehr schwierig. Es war sehr mühsam. [...] Es war jetzt nicht wie bei den Männern: ‚Oh, ja, Fußball können wir alle! Da gehen wir hin!‘. Sondern es war eine viel größere Hemmschwelle, hatte ich das Gefühl. Es war mühsam, bei, ich sage mal, 10 Leuten anzukommen [...]. Wir haben Werbung gemacht, Reklame gemacht: verbal, mit Postern, in der ansässigen KiTa, da wo auch immer so ein Frauencafé war, gerade auch für Migranten, wo wir dann auch gesagt haben: ‚Jetzt stimmen wir das mal von der Zeit ab, dass sie dann vielleicht auch nachher rüberkommen können‘. [...]. Aber letztendlich ist das Projekt dann wohl gescheitert, weil untereinander nicht Krieg, aber eine ungute Stimmung aufgekommen ist, weil da viele afrikanische Frauen auch waren und da gab es dann tatsächlich irgendwie so Stammesdünkel“ (Abteilungsleiterin Breitensport).

Fragt man als nächstes danach, welche Rolle das Thema „Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund“ in den *Personalentscheidungen und -strukturen* des Vereins spielt, dann zeigt sich, dass die flüchtlingsbezogenen Angebote vor allem vom Vereinsvorsitzenden initiiert wurden, der sich nicht nur konzeptionell um die inhaltliche

Ausrichtung, die Organisation begleitender Sprachkurse und die Beantragung von Fördergeldern gekümmert hat, sondern zudem auch noch selbst als Trainer der dritten Mannschaft fungierte, in die die erwachsenen Geflüchteten inkludiert wurden.⁵⁶ Er habe versucht, „andere mitzuzuziehen“, aber ohne sein „Einzelengagement“ hätten die Maßnahmen nicht umgesetzt werden können:

„In meiner Funktion als Vorsitzender habe ich das Integrationsprojekt auch federführend konzeptionell ausgearbeitet und dann auch begleitet bis heute. Und letztlich lief das alles über mich dann. Also an den Stellen, wo ich Unterstützung brauchte, habe ich mir Unterstützung gesucht und auch schnell Unterstützung gefunden. Vieles musste ich dann aber auch selber machen, wie zum Beispiel Trainingseinheiten leiten in der Anfangszeit, das erste Jahr dann eben auch den Spielertrainer machen. Weil ich glaube, wenn das nicht gewesen wäre, so dieses Einzelengagement, dann wäre das eine gute Idee gewesen, aber wäre an der Umsetzung gescheitert. Es hing viel an meiner Person. Also ich glaube, es muss in dem Fall immer jemanden geben, der da auch mit gutem Beispiel voran geht und auch das Ganze nicht nur theoretisch aufzieht, sondern dann auch mit anpackt“ (Vorsitzender).

Da der Vereinsvorsitzende sein Engagement in der Integrationsarbeit aus zeitlichen Gründen einschränken musste, hat er versucht, die Umsetzung des Integrationskonzepts auf „mehrere Schultern“ zu verteilen:

„Zum Anfang dieser Saison habe ich mich zurückgezogen als Trainer der dritten Mannschaft auch aus zeitlichen Gründen, und dann ist da so ein bisschen der Spirit verloren gegangen. Was wir jetzt versuchen, ist, das Integrationskonzept jetzt auch rein personell auf mehrere Schultern zu verlagern. Weil ich habe jetzt an vielen Stellen gemerkt, ich kann das nicht mehr leisten“ (Vorsitzender).

In diesem Zusammenhang habe man zunächst das Amt eines „Integrationsbeauftragten“ ausdifferenziert und einen Geflüchteten aus Syrien in dieses Amt gewählt. Dieser habe auch das Traineramt der dritten Mannschaft übernommen, sei dann aber durch seine beruflichen Verpflichtungen und seine familiäre Situation nicht in der Lage gewesen, die angedachten Aufgaben zu erfüllen, und er sei auch mit organisatorischen Dingen überfordert gewesen, so dass man weiter nach Mitstreitern im Verein suchte:

„Wir haben einen der Syrer als Integrationsbeauftragten gewählt. Im Doing ist es aber so, dass er dann die dritte Mannschaft übernommen hat und das auch ganz gut gemacht hat, die Betreuung und Organisation des Spielbetriebs und die Trainingseinheiten, dass aber darüber hinaus das Engagement jetzt nicht so ausgeprägt war, wie wir uns das vorgestellt hätten. Ich frage dann ja auch nach, warum das so ist. Also das ist jetzt jemand, der zum Beispiel auch eine Arbeitsstelle als Elektriker gefunden hat, die ich ihm organisiert habe, wo er jetzt dann, ich sage mal, so um 17, 18 Uhr Feierabend hat und daneben sitzt seine Frau seit zwei Jahren in der Türkei und er ist jetzt gedanklich eher in der Frage, ob er jetzt auch ein paar Monate in die Türkei fährt, um die zu sehen, oder wie er Möglichkeiten sieht, dass sie eben auch nach Deutschland einreisen darf, oder ob sie wieder zurückgehen“ (Vorsitzender).

„Das ist nicht so ganz einfach. Der Integrationsbeauftragte ist auch Trainer von der dritten Mannschaft, da läuft das irgendwie nicht so, wie wir uns das vorgestellt haben. Voller Euphorie gestartet und jetzt sieht er so langsam: ‚Oh Scheiße, ist ja doch bisschen Arbeit mit dran!‘ Die Jungs alle zusammenhalten. Dann so Kleinkram: Wie organisiere ich die Fahrt zum Auswärts-spiel? Sind die Trikots gewaschen? Habe ich die Pässe sortiert? Da hängt beim Fußball auch ein bisschen organisatorischer Kram noch mit dran. Der stößt jetzt an seine Grenzen“ (Abteilungsleiter Fußball).

⁵⁶ Der Vorsitzende ist auch auf der Vereinshomepage als „Leiter des Integrationsprojekts“ ausgewiesen.

„Der besagte Integrationsbeauftragte konnte das auch nicht leisten, und mein Ansinnen ist es jetzt, im nächsten Jahr hinzugehen und das eben auch auf mehrere Schultern zu verteilen“ (Vorsitzender).

Konkret nutzt der Vereinsvorsitzende auch Netzwerke und persönliche Kontakte unter den Geflüchteten, um Trainer und Übungsleiter aus dieser Gruppe zu rekrutieren und versucht so, das Thema auch in andere Abteilungen zu tragen, zum Beispiel in die Judo-Abteilung, für die er einen Geflüchteten gewinnen möchte, ein Judo-Angebot für Grundschul Kinder durchzuführen:

„Der [...], der aus dem Iran kommt, das ist jemand, der bei uns in der ersten Mannschaft auch mittlerweile spielt. Auch ein Flüchtling der ersten Stunde, der ganz am Anfang bei uns war und in einem Affentempo die Sprache gelernt hat, auch gesagt hat, also er möchte mit den anderen, die da so gekommen sind, auch nicht groß etwas zu tun haben, sondern seinen eigenen Weg wählen. Er hat dann auch ganz am Anfang schon gefragt, wo man deutsche Kontakte knüpfen könnte und hat da Anschluss gesucht, was ich erstmal gut fand. Und er ist dann auch jetzt jemand, der bei uns bei den Bambinis aushilft und als Trainer unterwegs ist, oder schon mal bei der B-Jugend auch als Trainer fungiert. Und über ihn habe ich zwei weitere Iraner kennengelernt. Und einer von diesen Iranern war in seiner Heimat Ringer. Und mit dem bin ich dann ins Gespräch gekommen, weil es der Abteilung Judo an Übungsleitern mangelt. Und da ist jetzt der Ansatz, ob er sich vorstellen könnte, eine Grundschulklasse oder eine Grundschulgruppe zu übernehmen, weil Judo und Ringen jetzt nicht so unterschiedlich ist, als dass man da nicht zumindest im Grundschulalter eine Gruppe aufbauen könnte. Und er hat da Lust drauf und mit ihm wollen wir das jetzt auch ab Januar, Februar mal probieren“ (Vorsitzender).

Blickt man allerdings auf die spezifischen *Kommunikationswege* des Vereins, dann zeigt sich, dass das Thema in den Gremien des Gesamtvereins und der Abteilungen nicht systematisch vorangetrieben wird. Die Bearbeitung liegt in erster Linie beim Vorsitzenden, der Konzepte erstellt, diese in Gremien – z.B. im Gesamtvorstand und in der Fußballabteilung – vorstellt und dafür zwar Zustimmung, aber darüber hinaus kaum Unterstützung erhält:

„Also ich habe über zehn Seiten Prosa niedergeschrieben. Das haben wir an die entsprechenden Stellen hier bei der Stadt, beim Kreis oder eben auch Egidius Braun Stiftung, also da wo wir Fördermittel eben auch beantragt haben, da haben wir das immer auch mitkommuniziert. Aber im Verein selbst nur im Vorstandsbereich. So in der Mitgliederschaft oder Übungsleiter, davon kennt soweit das Schriftstück keiner“ (Vorsitzender).

„Also ich habe das Integrationsprojekt in der Fußballabteilung initiiert. [...] Also es lief so ab, dass wir uns da mit fünf Leuten getroffen haben, das ist dann unser Fußballvorstand, ich den Vorschlag gemacht habe und viermal Nicken gesehen habe. Und dann habe ich die Aufgabe bekommen: ‚Ja, dann mach mal‘“ (Vorsitzender).

Was die Abteilungen anbelangt, hat das Integrationsprojekt ausschließlich in der Fußball- und in der Breitensportabteilung Resonanz erzeugt, während die anderen Abteilungen „nicht den Drang haben, sich da einzubringen“:

„Die Abteilungen sind über unser ‚Integrationsprojekt‘ informiert, da die Abteilungsleiter im erweiterten Vorstand sitzen. Also wir haben schon regelmäßig immer mal wieder in den verschiedenen Abteilungen gefragt. Spätestens, wenn es darum ging, über ein Mikroprojekt auch Integrationsmittel zu erhalten, haben wir immer mal wieder gefragt, ob da der Bedarf besteht. Also ‚wir‘ ist meine Person und der Geschäftsführer, der gleichzeitig Leiter der Fußballabteilung ist. Das sind dann an der Stelle ‚wir‘, weil wir das operative Geschäft dann auch leiten. Und diese Ideen, die wir haben, die spielen wir in den Vorstand rein und die, die darauf reagieren, sind, wie gesagt, die Abteilungsleiterin Breitensport und die Abteilung Fußball. Die anderen Abteilungen haben da nicht den Drang dazu, sich da einzubringen“ (Vorsitzender).

Ob sich Abteilungen im Bereich „Integration“ engagieren oder nicht, wird in den

Interviews auch mit der jeweils spezifischen *Organisationskultur* in Verbindung gebracht. So konstatiert die Leiterin der Breitensportabteilung, einer Abteilung, die im Verein traditionell einen hohen Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund aufweist, dass man schon „seit Jahrzehnten mit anderen Nationalitäten groß“ geworden sei und dass es das „Image“ des Vereins sei, offen für alle zu sein:

„Wir werden schon seit Jahrzehnten mit anderen Nationalitäten groß, deshalb ist das, glaube ich, schon eine Selbstverständlichkeit. Das ist durchaus so ein Image ist dieses Vereins, dass er sagt: ‚Wir möchten alle zum Sport animieren. Wir möchten alle in einem Boot haben und sehen da keine Grenzen irgendwo‘“ (Abteilungsleiterin Breitensport).

Und auch der Leiter der Fußballabteilung führt aus, dass es zum Selbstverständnis des Vereins gehöre, offen gegenüber Mitgliedern mit Migrationshintergrund zu sein:

„Das war immer das Selbstverständnis des Vereins seit 40 Jahren. Damals gab es noch Maier, Müller, Schmidt und jetzt haben wir die Mohammeds und die Erdis dabei. Das gehört bei diesem Verein dazu. Und das ist auch unser Selbstverständnis“ (Abteilungsleiter Fußball).

Allerdings berichtet der Vereinsvorsitzende auch von Strukturen in anderen Abteilungen, die vorwiegend aus älteren Mitgliedern ohne Migrationshintergrund bestehen, die nicht durch eine solche Offenheit und Selbstverständlichkeit geprägt seien:

„Ski, also wir reden ja offen, das ist halt ein Grüppchen von 70-jährigen Menschen, die wollen mit dem ganzen Thema ‚Integration‘ auch wahrscheinlich nichts zu tun haben. Die haben da ihr Grüppchen, damit sind sie glücklich“ (Vorsitzender).

Reflektiert man die Prozesse interkultureller Öffnung in Verein 7 zusammenfassend, dann lässt sich festhalten, dass sich der Verein seit 2015 programmatisch in der Flüchtlingsarbeit engagiert und dies sowohl mit dem Ziel der Gewinnung neuer Mitglieder als auch mit der Übernahme gesellschaftspolitischer Verantwortung verbindet. Die flüchtlingsbezogenen Maßnahmen umfassen vor allem Fußballangebote für Jungen und Männer, während der Versuch der Breitensportabteilung, auch Angebote für geflüchtete Frauen zu etablieren, an der mangelnden Nachfrage sowie an Konflikten innerhalb der Zielgruppe scheiterte. Auf der Ebene des Personals hängen alle integrationsbezogenen Aktivitäten an der Person des ersten Vorsitzenden, der sich in zeitlicher Hinsicht jedoch zunehmend überfordert sieht, sein hohes Engagement aufrechtzuerhalten. Der Versuch, ihn durch die Ausdifferenzierung des Amtes eines Integrationsbeauftragten zu entlasten, scheitert, weil der Amtsinhaber, der aus der Gruppe der Geflüchteten rekrutiert wurde, mit den Aufgaben überfordert war. Ebenso scheitert der Versuch, die Vereinsgremien stärker einzubinden und weitere Abteilungen für die Teilnahme an den Integrationsprogrammen zu gewinnen. Die Abteilungen unterstützen die Integrationsbemühungen des Vorsitzenden in unterschiedlichem Maße, was nicht zuletzt auch auf eine unterschiedliche Ausprägung der Organisationskultur zurückgeführt wird, die dazu führt, dass die integrationsbezogenen Maßnahmen in der Fußball- und Breitensportabteilung als „Selbstverständlichkeit“ betrachtet werden, während sie insbesondere in Abteilungen mit hohem Altersdurchschnitt und wenig Mitgliedern mit Migrationshintergrund keine Resonanz erzeugen.

Verein 8

Verein 8 ist ein Mehrspartenverein, der die Sportarten Fußball, Schwimmen und Turnen anbietet und ca. 1.150 Mitglieder hat. Der Verein verzeichnete in den letzten zehn Jahren mit ca. 450 Mitgliedern ein starkes Mitgliederwachstum. Er ist ehrenamtlich organisiert und kann als solidarisch-gemeinschaftlich orientiert bezeichnet werden. Der Verein verfügt über ein eigenes Vereinsheim sowie mehrere Fußballplätze, für die Schwimm- und Turnangebote werden kommunale Sportstätten genutzt. Das Vereinsgelände befindet sich in unmittelbarer Nachbarschaft zur Geschäftsstelle des Landessportbundes. Der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund wird im Gesamtverein auf 75 bis 80 Prozent geschätzt, wobei er in der Fußballabteilung am höchsten ist. Aber auch für die Schwimm- und Turnabteilung gehen die Interviewpartner davon aus, dass ca. 60 bis 70 Prozent der Mitglieder einen Migrationshintergrund haben.

Blickt man im Rahmen der Analyse von Prozessen interkultureller Öffnung zunächst auf die Ebene der *Programme*, dann ist darauf hinzuweisen, dass der Verein seit 2016 Stützpunktverein im Programm „Integration durch Sport (IdS)“ ist. Die Bewerbung als Stützpunktverein kam im Zuge des vermehrten Zuzugs von Geflüchteten seit 2015 zustande, da sich in unmittelbarer Nähe des Vereinsgeländes eine Unterkunft für Geflüchtete befand. Für die dort lebenden Geflüchteten hat der Verein anfangs zwei Angebote unterbreitet, einen Schwimmkurs sowie die Öffnung der Fußballplätze für die Geflüchteten:

„Wir sind Stützpunktverein in ‚Integration durch Sport‘. Dazu kam es, weil wir zwei Aktionen gemacht haben. In unmittelbarer Nähe gibt es ein Flüchtlingsheim. Die wussten nicht, was sie machen sollten, und dann sind sie mit ihren Familien hier zum Fußball spielen hergekommen usw. Dann haben wir festgestellt, dass die eben auch nicht schwimmen können, was ja ein großes Problem ist. Und dann hat man angefangen mit Schwimmkursen für Flüchtlinge. Die Flüchtlingswelle 2015 war der Anlass, bei ‚Integration durch Sport‘ mitzumachen. [...] Wir haben denen z.B. erlaubt, dass sie morgens kostenlos Fußball spielen dürfen, das ist immer noch so“ (Vorsitzender).

Die Entscheidung zur Bewerbung als IdS-Stützpunktverein beschreibt der Vereinsvorsitzende als seine „Eigeninitiative“, da ihm die Geflüchteten einerseits „leidgetan“ hätten, er andererseits aber auch die Möglichkeit gesehen habe, auf Fördermittel zuzugreifen:

„Soll ich ehrlich sein, wie es zustande kam, dass wir uns bei ‚Integration durch Sport‘ beworben haben? Es war eine Eigeninitiative von mir. Zum einen haben mir diese Leute leidgetan, zum anderen hat es ja auch schon die Zuschüsse gegeben“ (Vorsitzender).

Ausschlaggebend dürfte zudem gewesen sein, dass der Vorsitzende durch die unmittelbare Nachbarschaft zum Landessportbund über „gute Kontakte“ verfügt, die ihn bei der Antragstellung unterstützt und beraten haben:

„Mit den Sportbünden haben wir gute Kontakte durch die Nähe. Was die Anträge angeht, erfahre ich auch Unterstützung von da drüben. [...] Das ist eben viel Geschäft mit dem Ausfüllen der Formulare bei ‚Integration durch Sport‘, ich bin mehr der Praktiker, also nicht so der Anträgeausfüller. Wenn du es dann noch über das Internet aufrufen musst und dann online usw., also das liegt mir nicht so. Lieber in einem Gespräch sollte das gemacht werden, ich gehe auch gerne zu denen rüber“ (Vorsitzender).

Nach der Auflösung der Flüchtlingsunterkunft hat der Verein im Rahmen des IdS-Programms keine flüchtlingsbezogenen Angebote mehr gemacht, jedoch Schwimmkurse weiterhin über das Programm finanziert, darunter ein Kurs „Damen International“, der ausschließlich für Frauen geöffnet ist und in abgetrennten Räumen stattfindet, zu denen Männer während der Kurszeit keinen Zutritt haben. Dieser Kurs kam dadurch zustande, dass die Mütter von Kindern, die bereits in Schwimmgruppen von Verein 8 aktiv waren, auf die Übungsleiterin zukamen und ein solches Angebot nachgefragt haben:

„Ich wurde immer von Müttern gefragt: ‚Machst du eigentlich nicht auch etwas für uns? Unseren Kindern bringst du das Schwimmen bei, aber wir können auch nicht schwimmen, wir würden das auch gerne lernen‘. Da haben wir dann direkt [...] einen Elternabend in der Kita veranstaltet und erstmal nachgefragt, wer hätte von den Müttern Interesse teilzunehmen“ (Traineein mit Mhg, Schwimmen).

Die Einrichtung dieses Kurses kam dabei durch die Nachfrage der Mütter zustande, stellte also keine strategische Entscheidung des Vereins dar, gezielt Angebote für Personen mit Migrationshintergrund einzurichten. So betonen die Interviewpartner ausdrücklich, dass die Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund kein explizites Ziel des Vereins sei, sondern dass diese „einfach so“ und „von allein“ in den Verein kämen⁵⁷. Der Verein stelle sich nach außen als „offen für alle“ dar, ohne dabei explizit Personen mit Migrationshintergrund zu adressieren:

„Nein, wir haben nichts dafür getan Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Bin ehrlich, nein. [...] Die kommen einfach so. Eine Strategie haben wir nicht“ (Vorsitzender).

„Der Verein hat keine besonderen Maßnahmen getroffen, um Mitglieder mit Migrationshintergrund zu werben. [...] Das ist von allein passiert“ (Trainerin mit Mhg, Schwimmen).

„Wir bringen oft solche Ausdrücke wie ‚Der Verein für alle‘ usw. Also mit solchen Überschriften versucht man eben auch, sich als offen darzustellen, aber speziell ansprechen Leute mit Immigrationshintergrund, tun wir gar nicht“ (Vorsitzender).

Die Entscheidung, bestehende Sportangebote des Vereins mit dem IdS-Programm zu verknüpfen, ist vielmehr allein durch die Möglichkeit der Akquise von Fördergeldern begründet. So führt der Vereinsvorsitzende aus, dass der Verein im Kontext von „Integration durch Sport“ noch mehr Angebote machen könnte, er jedoch mit den finanziellen Zuwendungen, die er durch die aktuellen Maßnahmen erhalte, zufrieden sei:

„Wir haben derzeit zwei Aktionen laufen, wir könnten eigentlich auch drei oder vier laufen lassen, will ich aber gar nicht. Ich bin mit dem, was ich jetzt finanziell herausbekomme, bin ich zufrieden“ (Vorsitzender).

Blickt man als nächstes auf die spezifischen *Kommunikationswege* des Vereins, dann wurde bereits darauf hingewiesen, dass der Vorsitzende die Teilnahme am IdS-Programm auf seine „Eigeninitiative“ zurückführt. Er habe die Entscheidung alleine getroffen, das Programm jedoch anschließend im Vereinsvorstand präsentiert, wo er mit dem Hinweis auf die damit verbundenen Fördergelder Zustimmung erhalten habe:

⁵⁷ Siehe zu den spezifischen Inklusionsmechanismen in Verein 8, die unabhängig von programmatischen Aktivitäten den sehr hohen Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund bedingen, die Ausführungen im vorausgegangenen Beitrag von Borggrefe und Cachay in diesem Band.

„Wenn so eine Entscheidung ansteht, dann muss ich Entscheidungen oft alleine treffen und hoffen, dass ich im Sinne des Vereins handle. Ich habe die Entscheidung getroffen und dann versucht, es dem Vorstand zu vermitteln. Kritische Stimmen gab es im Vorstand überhaupt nicht. Ich habe dann Fürsprecher gehabt, als ich gesagt habe, wir bekommen noch ein paar Zuschüsse dafür“ (Vorsitzender).

In der Mitgliederversammlung wurde die Teilnahme am IdS-Programm nicht vorgestellt, es war lediglich Thema auf Abteilungsebene, wie es die Übungsleiterin, die die programmbezogenen Schwimmangebote durchführt und gleichzeitig Mitglied im Verwaltungsrat ist, schildert und dabei deutlich macht, dass die Angebote von den Mitgliedern der Schwimmabteilung befürwortet wurden und es auch aus den anderen Abteilungen eine positive Resonanz gab. Es gab jedoch keine „strategische Diskussion“ in den Gremien und Versammlungen des Vereins, vielmehr sei man einfach „froh“, so viele Mitglieder mit Migrationshintergrund zu haben:

„Dass wir einen Schwimmkurs für muslimische Frauen anbieten, kommt im Verein gut an. Da gibt es keine Vorbehalte. Im Gegenteil, das wird sehr unterstützt. Auf der Mitgliederversammlung wird nicht über Integration berichtet. Die Berichte machen wir in den Abteilungsbesprechungen. [...] Die anderen Abteilungen finden das klasse“ (Trainerin mit Mhg, Schwimmen).

„Im Verein läuft das nicht bewusst ab, dass man etwas für Integration tut und sich strategisch aufstellt. Das wird in dieser Form auch nicht in Versammlungen besprochen. Das machen wir ja praktisch. Im Unterbewusstsein läuft das natürlich auch irgendwie, man ist eigentlich sehr froh, dass man so viele Mitglieder mit Migrationshintergrund gewinnt, die hier sind. Da ist die Wertschätzung schon sehr groß“ (Trainerin mit Mhg, Schwimmen).

Der Vorsitzende berichtet, dass es nur bei manchen langjährigen Mitgliedern ohne Migrationshintergrund, die er als „Traditionalisten“ bezeichnet, Vorbehalte gegenüber der hohen Zahl an „Ausländern“ im Verein gebe, dass er aber bestrebt sei, diesen kein „Oberwasser“ zu geben:

„Vorbehalte gibt es ja immer, aber denen muss man begegnen. Da fällt dann das Wort ‚Ausländer‘, was ich eigentlich nicht verwenden möchte. Aber man muss denen dann sagen, ob das jetzt Ausländer sind oder nicht, das spielt eigentlich keine Rolle. Die Vorbehalte kommen von den Unbelehrbaren. Also die, sagen wir so, ich will nicht sagen, dass es in unserem Verein AfD-Mitglieder gibt oder so, das kann ich nicht beurteilen. Aber es gibt welche, die immer noch sagen, früher war alles besser usw. Das sind Traditionalisten. Solche Leute hat man automatisch im Verein, aber denen darf man kein Oberwasser geben“ (Vorsitzender).

Fragt man als nächstes danach, welche Rolle das Thema „Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund“ in den *Personalentscheidungen und -strukturen* des Vereins spielt, dann lassen die bisherigen Ausführungen bereits erkennen, dass die Etablierung des IdS-Programms sehr stark an die Person des ersten Vorsitzenden gebunden ist, der sich dem Thema gegenüber aufgeschlossen zeigt und seine Kontakte zum Landessportbund für die Bewerbung als Stützpunktverein und die Akquise von Fördergeldern nutzt. Über die Kontakte zum Landessportbund hinaus konnte er auch Kontakte zu einer Bank herstellen, um für die integrationsbezogenen Aktivitäten Fördergelder zu akquirieren:

„Ich bin ein sehr guter Kunde bei der Landesbank, und die Landesbank unterstützt manchmal auch Aktivitäten von Sportvereinen. Wir haben z.B. bei dem einen Schwimmkurs für Flüchtlinge von der Landesbank vor zwei Jahren einen Scheck über 2.000 Euro bekommen. Für große Vereine sind 2.000 Euro nicht viel, für uns sind es aber sehr viel, wenn man die bekommt. [...] Wir sind jetzt eben an die Landesbank ran gekommen mit Schwimmkursen für Flüchtlinge. Demnächst geben sie uns wieder einen Scheck über 2.000 Euro, weil sie eben sagen, der Verein

tut etwas. Und die 2.000 Euro kann ich wieder in die Jugendarbeit hineinstecken“ (Vorsitzender).

Während sich der Vorsitzende vor allem um die Gestaltung von Kooperationen und die Akquise von Fördergeldern kümmert, erfolgt die Umsetzung der integrationsbezogenen Maßnahmen in der Schwimmabteilung durch zwei „Mitstreiterinnen“, die Vereins-Jugendleiterin und eine Vertreterin im Verwaltungsrat, die beide als Übungsleiterinnen in den Schwimmgruppen fungieren:

„Es gibt Mitstreiter im Verein bei unserem Engagement in ‚Integration durch Sport‘. Wenn ich die nicht hätte, dann würde das nicht laufen. Und die Mitstreiter sind die [...] und dann auch noch eine andere, die im Vorstand vom Verein ist, die machen die Schwimmkurse und die sind eigentlich da die treibenden Kräfte“ (Vorsitzender).

Die Vertreterin im Verwaltungsrat hat selbst einen türkischen Migrationshintergrund und macht diesen maßgeblich dafür verantwortlich, dass in ihre Schwimmgruppen viele Kinder mit Migrationshintergrund kommen. Genauso sei es auch in der Fußballabteilung, in der es inzwischen zahlreiche Trainer mit Migrationshintergrund gibt:

„Der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund ist im Schwimmen angestiegen, seitdem ich da bin, in den sieben Jahren. Ja, das spricht sich halt herum. Das ist halt Mundpropaganda, wenn man hört, da ist ein türkisches Mädchen, die unterrichtet. [...] Im Schwimmen ist der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund extrem angestiegen. [...] Und bei den Fußballern ist es auch mehr angestiegen, durch die Trainer mit Migrationshintergrund, die wir haben“ (Trainerin mit Mhg, Schwimmen).

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass es sich bei der Besetzung der Übungsleiterstellen mit Personen mit Migrationshintergrund nicht um „integrationsbezogene“ Personalentscheidungen handelt, die explizit darauf ausgerichtet sind, Mitglieder mit Migrationshintergrund zu rekrutieren und zu integrieren, sondern dass die Übungsleiterinnen und -leiter quasi implizit aus dem Kreis der zahlreichen Mitglieder mit Migrationshintergrund rekrutiert werden, ohne dass sie dabei explizit als Personen mit Migrationshintergrund adressiert werden. Allerdings gibt es finanzielle Anreize in Form der Beitragsfreistellung für Trainer, die der Vorsitzende durchaus als bedeutsam erachtet, dass sich Personen mit Migrationshintergrund bereiterklären, solche Tätigkeiten zu übernehmen:

„Wir haben [hier im Stadtteil] sehr viele mit Migrationshintergrund. Damit habe ich natürlich eine andere Klientel hier unten als [in anderen Stadtteilen]. Deswegen zahlt bei uns ein Kind einen Mitgliedsbeitrag von 48 Euro, Erwachsene 96 Euro. Das ist die untere Grenze, die die Stadt gesetzt hat, um noch Zuschüsse zu bekommen. Wenn ich darunter gehe, unter diesen Betrag, das sind 4 Euro im Monat für ein Kind, dann bekomme ich keine Zuschüsse mehr von der Stadt. Wir versuchen eben, es möglichst allen zu ermöglichen, dass sie hier Sport machen können. Wir verlangen auch keine Abteilungsbeiträge mehr. Es gibt bei uns auch welche, die gar keinen Beitrag bezahlen. Es ist z.B. so, wenn der Vater eines Kindes sich bereit erklärt, als Trainer oder Betreuer bei uns mitzuarbeiten, zahlt er keinen Beitrag, die sind beitragsfrei gestellt. Und dann finde ich einen türkischen Vater, der sagt: ‚Okay ich opfere zwei Tage in der Woche zum Trainieren und samstags oder sonntags gehe ich mit zum Turnier‘. Dann kann ich dem nicht sagen: ‚Du musst einen Mitgliedsbeitrag bezahlen‘“ (Vorsitzender).

Der Vorsitzende führt aus, dass der Anteil der Trainer mit Migrationshintergrund im Fußball bei 50 Prozent liegt und betont, dass diese Trainer dringend benötigt werden, um angesichts des hohen Zulaufs an Kindern alle Mannschaften zu versorgen:

„Hauptsächlich im Fußballbereich haben wir Trainer mit Migrationshintergrund, und da ist es extrem. Der Anteil liegt bei 50 Prozent. Wenn wir die Trainer mit Migrationshintergrund nicht hätten, könnten wir zumachen, denn im Fußballbereich haben wir einen brutalen Zulauf. Im Jugendfußball zum Beispiel. Wir haben fünf Bambini Mannschaften“ (Vorsitzender).

Während sich der hohe Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund – zumindest in der Fußballabteilung – zunehmend auch in der Besetzung der Übungsleiter- und Trainerpositionen abbildet, gilt dies für Ämter auf der Ebene des Vorstands und der Abteilungsleitungen jedoch nicht in gleicher Weise. So gibt es hier bislang nur zwei Positionen im Verwaltungsrat, die mit Mitgliedern mit Migrationshintergrund besetzt sind, im Vorstand gibt es jedoch keine:

„Im Vorstand sind gar keine Mitglieder mit Migrationshintergrund. [...] Im Verwaltungsrat haben wir zwei. Die einzelnen Abteilungen schicken welche in den Verwaltungsrat, im Verwaltungsrat ist jede Abteilung mit zwei Stimmen vertreten. Verwaltungsrat setzt sich zusammen aus dem Vorstand und jeweils zwei aus den einzelnen Abteilungen raus. Und da sind es dann zwei mit Migrationshintergrund“ (Vorsitzender).

Dass es bislang nicht gelungen ist, Mitglieder mit Migrationshintergrund für Ämter auf Vorstands- und Abteilungsleitungsebene zu rekrutieren, führt der Vorsitzende auf sprachliche Barrieren, aber auch auf Unwissenheit bezüglich der spezifischen Anforderungen an solche Ämter zurück:

„Leute mit Immigrationshintergrund, die sind oft schwierig zu überzeugen. Die haben Hemmungen, weil sie sagen, ich kann mich nicht so richtig ausdrücken. [...] Und viele gehen auch davon aus, dass man im Vorstand so und so viele Arbeitsstunden ableisten muss“ (Vorsitzender).

Deutet man die integrationsbezogenen Entscheidungen in Verein 8 schließlich mit Blick auf die unentscheidbare Entscheidungsprämisse „*Organisationskultur*“, dann scheint die Partizipation am IdS-Programm offensichtlich mit den vereinspezifischen Werten, Normen und Traditionen vereinbar zu sein, was einmal damit zusammenhängen dürfte, dass der Vorsitzende, der das Amt seit 30 Jahren bekleidet, über das Vertrauen der Mitglieder verfügt, im Sinne des Vereins zu handeln. Zweitens dürfte es auch eine Rolle spielen, dass die Aktivitäten ja nicht auf eine Veränderung des Vereins in Richtung einer interkulturellen Öffnung zielen, sondern primär der Finanzierung von Angeboten dienen, die auch programmunabhängig stattfinden würden.

Reflektiert man die Analyse von Prozessen der interkulturellen Öffnung in Verein 8 zusammenfassend, dann lässt sich festhalten, dass die programmatische Verankerung des Themas „Integration“ und die Teilnahme am IdS-Programm eher zufällig, bedingt durch die Eröffnung einer Flüchtlingsunterkunft in unmittelbarer Nähe des Vereinsgeländes sowie durch die Kontakte des Vorsitzenden zum Landessportbund, zustande kam. Da der Verein aufgrund seiner spezifischen Lage in einem Stadtteil mit sehr hohem Migrantenanteil und durch seine Sportangebote, die durch diese Bevölkerungsgruppe in hohem Maße nachgefragt werden, über einen außergewöhnlich hohen Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund verfügt und stetig weiteren Zulauf verzeichnet, zielen die Maßnahmen und Angebote im Rahmen des IdS-Programms ausdrücklich nicht auf die Gewinnung von

Mitgliedern mit Migrationshintergrund, sondern sie werden primär zur Akquise finanzieller Fördermittel genutzt, die der Verein zur Finanzierung seiner Sportangebote einsetzt. Aufgrund des hohen Migrantenanteils lassen sich die Fördermittel allerdings problemlos im Sinne der Finanzierung integrativer Sportangebote legitimieren. In den Gremien des Vereins werden die integrationsbezogenen Aktivitäten vorbehaltlos unterstützt, die „treibende Kraft“ ist auf der Ebene des Personals der erste Vorsitzende, der die Mittel akquiriert und dabei seine Netzwerke nutzt, wobei er auf operativer Ebene durch zwei Übungsleiterinnen in der Schwimmabteilung unterstützt wird, die die geförderten Maßnahmen umsetzen. Den wenigen kritischen Stimmen von „Traditionalisten“, die den hohen Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund im Verein skeptisch betrachten, tritt der Vorsitzende mit der Autorität seines Amtes, das er seit 30 Jahren bekleidet, und gestützt auf das Vertrauen der Mitglieder entgegen, so dass es in den Gremien bislang keinen Widerstand im Hinblick auf die Entwicklung des Vereins und die Entscheidung zur Partizipation am IdS-Programm gab.

2.3 Typ-3-Vereine

Verein 9

Verein 9 ist ein Mehrspartenverein mit ca. 1.900 Mitgliedern, der über einen hauptberuflichen Geschäftsführer verfügt. Er bietet traditionelle Wettkampfsportarten wie Fußball, Handball, Volleyball und Tischtennis an, aber auch neue Sport- und Bewegungsformen wie Ultimate Frisbee und Quidditch. Der Verein verfügt über ein eigenes Fitnessstudio und bietet Kurse im Bereich des Reha- und Gesundheitssports an, die von haupt- und nebenberuflich Beschäftigten durchgeführt werden und die sowohl Mitgliedern als auch Nicht-Mitgliedern offenstehen, so dass der Verein im Rahmen seiner Angebote auch über 1.000 Nicht-Mitglieder betreut. Der Verein versteht sich als ein „traditionsreicher Arbeitersportverein“, wodurch er sich zu „Gerechtigkeit und Solidarität, zu Integration und Inklusion gegenüber allen Menschen“ (Auszug aus der Satzung) verpflichtet sieht.

Der Verein liegt in einem Stadtteil mit einem hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund, die auch im Verein entsprechend repräsentiert sind. So schätzt der Geschäftsführer den Anteil im Gesamtverein auf über 50 Prozent, wobei dieser je nach Sportangebot variiert. Die Fußballabteilung erreicht mit 80 bis 90 Prozent den höchsten Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund.

Blickt man im Hinblick auf die Analyse von Prozessen der interkulturellen Öffnung zunächst auf die Ebene der *Programme*, dann ist hervorzuheben, dass der Verein aus seinem Selbstverständnis als „Arbeitersportverein“ heraus, die Übernahme gesellschaftspolitischer Verantwortung und die Erfüllung sozialer Aufgaben als Ziel verankert hat. Dies ist in der Präambel der Vereinsatzung festgelegt und manifestiert sich zudem in entsprechenden Strategiepapieren sowie konkreten Sozialprojekten:

„[Der Verein] versteht sich als traditionsreicher Sportverein, der nicht nur seine sportlichen Aufgaben erfüllen, sondern sich auch den gesellschaftlichen Herausforderungen stellen will. Seine Angebote stehen grundsätzlich allen Menschen offen. Die Tradition des Arbeitersportvereins verpflichtet uns zu Gerechtigkeit und Solidarität, zu Integration und Inklusion gegenüber allen Menschen, die mit uns diese Werte verwirklichen möchten“ (Präambel zu Satzung).

„Als ich damals dann Vorstand wurde, haben wir dieses Strategiepapier entwickelt. Also Strategien des Vereins, Visionen geschrieben, klare Aussagen übrigens dann zu interkultureller Begegnung, gesellschaftlicher Öffnung, Wahrnehmung von gesellschaftlicher Verantwortung“ (Ehemaliger Vorsitzender).

„Wir haben auch eine Rollstuhlgruppe für mehrfach behinderte Kinder. Das ist natürlich sozusagen eigentlich nicht der Kernauftrag eines Sportvereins, weil so eine Gruppe eine ökonomische Katastrophe ist. Das lohnt sich natürlich vorne und hinten nicht. Ökonomisch, aber das ist natürlich genau der Auftrag, sowas auch mal zu initiieren und mitzumachen. Die Gruppe, auch wenn ich keinen persönlichen Bezug zu Behindertensport habe, ist wirklich eine Herzensangelegenheit, weil da Väter sind, die sich unglaublich engagiert haben“ (Geschäftsführer).

Im Kontext dieser spezifischen Ausrichtung des Vereins haben auch die Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ immer eine Rolle gespielt, ohne dass der Verein jedoch spezifische Maßnahmen ergriffen hat, um Personen mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Die Nachkommen der „Gastarbeitergeneration“, die im Stadtteil leben, seien vielmehr „automatisch“ in den Verein gekommen:

„Von der Gastarbeitergeneration, zweite, dritte Generation, die wohnen im Viertel, die kommen ganz automatisch in den [Verein], da müssen wir uns nicht anstrengen. Da haben wir Flüchtlinge aus dem ehemaligen Balkanstaat. Da haben wir natürlich auch die türkischstämmigen, die in der dritten Generation da sind. Da haben wir Portugiesen. Das ganze Abbild der Gesellschaft“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Weil sich der Verein in einem Stadtteil mit hohem Anteil an Personen mit Migrationshintergrund befindet, müsse man diese „Realität anerkennen“ und kümmere sich als traditioneller Arbeiterverein auch um diese Personen, die in großer Zahl im Stadtteil leben, einmal aus gesellschaftlicher Verantwortung heraus, zum anderen aber auch, um als Verein in *diesem* Stadtteil „überleben“ zu können:

„Es gilt einfach die Realität anzuerkennen, dass dieser Verein in diesem Stadtteil liegt. Dieser Stadtteil hat sich so entwickelt, dass wir hier eine sehr nationalitätenmäßig durchmischte Konstellation haben, also nicht mehr nur der alte Arbeiter, der in diesem Viertel wohnt. D.h., es hat sich zwangsläufig so ergeben. Im Fußball war das nie eine gezielte Strategie, sondern es war einfach eine Tatsache. Die Vereinsführung hat das durchaus dann bewusst aufgegriffen und gesagt: ‚Wir machen das zu einer Strategie‘. Das ist dann zu einem Verantwortungsgefühl geworden. Als Sportverein wollen wir auch irgendwo Leistung ermöglichen, und wir wollen den Leuten ermöglichen, Sport zu treiben, an Wettkämpfen teilzunehmen usw. Wir haben eben als Zweites auch eine gesellschaftliche Aufgabe, die dieser Verein mit seiner Herkunft als Arbeitersportverein immer schon hatte. Vor diesem Hintergrund hat dieser Verein das schon sehr explizit formuliert, um zu sagen: ‚Wir sind bei diesem Thema Integration auch dabei‘. Letztlich ist es auch natürlich eine Überlebensstrategie“ (Geschäftsführer).

Ein Projekt, das die gesellschaftspolitische Ausrichtung des Vereins zum Ausdruck bringt, betrifft die Errichtung eines Sport- und Lernparks, den der Verein mit Unterstützung der Stadt und der „Aktion Mensch“ bereits zu Beginn der 2010er Jahre finanziert hat und über den nicht nur Sportangebote, sondern auch ein sozialer Treffpunkt im Stadtteil geschaffen werden sollte:

„Die Idee des Sport- und Lernparks, der ja realisiert worden ist mit der Stadt, die das mit 1,2 Millionen finanziert hat, war ja politisch nur durchsetzbar, wenn man dafür eine sehr

anspruchsvolle Konzeption entwickelte. Erstens musste es ein offener Platz sein im Stadtteil und für den Stadtteil. Wer will, kann den nutzen mit Ball und Laufen und Spielen und so weiter. Das Zweite, was ist der *Lernpark* dabei? Die Idee war: Wenn da nun die Tür offen ist und wenn das ein Ort für den Stadtteil ist, dann werden die Bürger des Stadtteils diesen Ort auch nutzen. Und zwar nicht nur mit den spezifischen Anliegen ‚Sport‘ sondern um dort zum Beispiel hinzugehen, sich dort zu treffen als selbstorganisierte Gruppe von einem gemeinsamen Interesse geleitet, sagen: ‚Ach, guck, gehen wir doch in den Park und lass uns das doch machen‘, und so weiter. Es gab dann damals so Visionen so Bilder von den Rentnern, die sich zum Skat spielen treffen oder den Hausfrauen, die da was weiß ich machen. Die Realisierung des Lernprogramms sollte über den begleitenden Personaleinsatz erfolgen, um Lernprogramme, Kulturprogramme, Angebote und so weiter für den Stadtteil zu realisieren. Und das ist von der Aktion Mensch dann bezahlt worden. In der üblichen Drittelung. Also: Ein Drittel Eigenmittel des Vereins, 80.000 Euro für den Verein, zwei Drittel zahlte die Aktion Mensch“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Vom damaligen Vorsitzenden sei in der Mitgliederversammlung für den Sport- und Lernpark mit dem Argument geworben worden, dass man die Förderung für die neuen Sportanlagen nur dann erhalte, wenn man in dem Konzept auch die Übernahme sozialer Aufgaben verankere:

„Nach dem, was man mir erzählt hat, hat der damalige Vorsitzender dieses Programm in der Mitgliederversammlung vorgestellt, in leuchtenden Farben beschrieben, auch mit dem ‚das muss‘, ‚das muss‘, ‚das muss‘ und ‚wir kriegen im Übrigen das Geld‘. Und daraufhin haben die alle abgenickt, wie die nur eins sahen: ‚Wir kriegen dann einen neuen Platz‘. Das war das einzige Argument. Kunstrasen für die Fußballer. So hat der das auch verkauft: ‚Ihr kriegt den Platz nur, wenn wir das machen‘“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Nach der Amtsübernahme habe der neue Vorsitzende⁵⁸ festgestellt, dass solche sozialen Aufgaben bislang im Kontext des Sport- und Lernparks nicht umgesetzt wurden, weshalb er ein „wirkliches Strategiepapier“ angeregt hat, in dem dann auch der im Gesamtkonzept verankerte Aspekt der „Integration“ aufgegriffen wurde. Dieser wurde dann zunächst im Rahmen eines inklusiven Fußballangebots für Kinder mit Behinderung aufgegriffen:

„Als ich Vorsitzender wurde, habe ich festgestellt, dass der Sport- und Lernpark nur auf dem Papier existierte. Und ich habe damals dem Restvorstand gesagt: ‚Ich werde nur dann Vorsitzender, wenn wir versuchen, ein wirkliches Strategiepapier zu schreiben, das auch dem Anspruch auf Überprüfung standhält. [...] Im Gesamtkonzept des Sport- und Lernparks wurde ständig behauptet, dass wir Integration machen. Das wurde dann realisiert über den Versuch einer integrativen Fußballkindermannschaft. Da gab es unter den Stakeholdern irgendwo eine Familie mit einem behinderten Kind und da kam so die Idee: ‚Ah das wäre doch ganz schön, wenn der Fußball spielen könnte‘. Und da haben wir gesagt: ‚Dann nehmen wir zwei, drei Kinder mit Behinderung hinein und einen eigenen Trainer, und das ist dann die integrative Fußballmannschaft, und dann machen wir Integrationsarbeit‘. Hatte gar nichts mit Migrationshintergrund zu tun. Das war sozusagen der klassische Integrationsbegriff, der von der Behindertenhilfe über die UN-Konvention formuliert worden ist“ (Ehemaliger Vorsitzender).

2013 gab es eine Anfrage von geflüchteten Jugendlichen, die in einer Flüchtlingsunterkunft der AWO in der Nähe des Vereins untergebracht waren, und die bei der Suche nach einer Gelegenheit Cricket zu spielen, vom Stadtsportbund auf den Verein aufmerksam gemacht worden seien:

„Dieses heutige Thema hat den [Verein] zuerst ereilt im Sommer 2013. Damals sind sechs oder acht unbegleitete minderjährige Flüchtlinge, die alle aus dem Raum Afghanistan, Bangladesch und Indien kamen, hier in einer Unterkunft der AWO gelandet. Nur junge Männer. Es gab Muslime, Hindus, Buddhisten. Die verband aber eins: Sie spielten Cricket. Das war unsere

⁵⁸ Dieser war zum Zeitpunkt des Interviews bereits nicht mehr im Amt, fungierte aber als Interviewpartner, weil der neue Vorsitzende keinen Einblick in die Integrationsarbeit der vergangenen Jahre hatte.

Cricket-Gruppe, die sozusagen zu einer Metapher geworden ist in der ganzen Arbeit. Die haben mit selbst geschnitzten Schlägern aus Brettern und einem umwickelten Tennisball auf der Straße gespielt. Das durften sie natürlich nicht, auch weil es zu riskant war. Dann hat die Hausleitung ihnen gesagt: ‚Geht mal zum Stadtsportbund, vielleicht wissen die etwas, wo es einen Platz gibt‘. Und denen wurde dort gesagt: ‚Wenn es einen Verein gibt, der sich darauf einlässt, dann ist es der [Verein 9]‘. Dann sind die dahingegangen zum Sport- und Lernpark, der vom Anspruch her den ganzen Tag offen war und wo jeder unterschiedslos völlig barrierefrei diesen Platz nutzen konnte. Unsere Mitarbeiterin aus dem Projekt ‚Sport- und Lernpark‘ ist von der Aktion Mensch drei Jahre finanziert worden mit zwei Personalanteilen, zweimal dreiviertel Stellen für diese integrative Arbeit. Also ‚Integration durch Sport‘ könnte man sagen“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Im Verein habe man in der Anfrage der Jugendlichen also die Chance gesehen, das Thema „Integration“ im Kontext des Sport- und Lernparks aufzugreifen. Den Geflüchteten wurde daraufhin kostenfrei der Zugang zum Verein ermöglicht, es wurde ein Cricket-Platz auf dem Gelände des Sport- und Lernparks zur Verfügung gestellt, und es wurde eine eigene Cricket-Abteilung gegründet, um auch die Teilnahme an Wettkämpfen zu ermöglichen:

„Wir haben dann, als diese Cricket-Leute gekommen sind, gesagt: ‚Oh, da sind sie ja, Migranten, die wir integrieren können‘. Dann haben wir uns mit der AWO zusammengesetzt. Ich bin in eine Arbeitsrunde gegangen, die sich mit der Situation von Flüchtlingen befassen. Es war eine Runde, die sich über diese Menschen unterhielt. Unser Angebot war: ‚Wir sind bereit eine sportliche und gesundheitsorientierte Plattform zu bieten, auf der sie sich bewegen können, barrierefrei und wir regeln das irgendwie mit Beiträgen‘. Wir haben gesagt, wir machen einen Gaststatus. Die Frage der Beiträge kam, wer soll die zahlen. Die Stadt sagte: ‚Das können wir nicht‘. Da stößt man auf irre bürokratische Probleme. Dann haben wir das ausdrücklich als Angebot in diese Runde und in den Stadtsportbund kommuniziert. Und daraus ist dann der Ruf entstanden, dass [Verein 9] ein Verein ist, der sich um diese Fragen kümmert und der bereit ist, diese Menschen zu nehmen und sich mit diesen Problemen auseinander zu setzen. Insofern wird das Image gestärkt“ (Ehemaliger Vorsitzender).

„Da haben wir gesagt: ‚Also, wenn wir auch nur etwas ernst nehmen wollen von der Idee des Sport- und Lernparks her, dann sind die selbstverständlich willkommen‘. ‚Wir wollen die aber bald mal treffen‘. Und dann sind wir hingekommen zum Platz, als die wiederkamen, und haben die kennengelernt und den damaligen Sprecher. Die waren dann sehr dankbar für die freundliche Begrüßung und fragten sofort: ‚Wir würden aber gerne richtig spielen‘. Da habe ich gesagt: ‚Dann müssen wir mal einiges klären‘. Und dann haben wir die organisatorischen Voraussetzungen geklärt, die Mitgliedschaft im deutschen Cricket Bund, Aufnahme in den Spielbetrieb. Die Saison hatte begonnen. Also Freundschaftsspiele organisieren und so weiter. Seitdem ist der Verein mit einer eigenen Cricket-Abteilung Mitglied im deutschen Cricket Bund und nimmt an Cricket-Ligaspielen teil. Wir brauchten dann auch noch einen Platz. Das ging auf unserem Kunstrasenplatz, der ja den Fußballern gehört, vom Anspruch her nur mit Komplikationen. Also sind wir ausgewichen auf das Freizeitgelände dort“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Neben den Cricket-Spielern wurde nach einer Anfrage des marokkanischstämmigen Trainers auch eine bereits existierende Taekwondo-Gruppe, die ausschließlich aus Sportlern mit Migrationshintergrund besteht, in den Verein aufgenommen und als Abteilung etabliert:

„Darüber hinaus gibt es ausgeprägte interkulturelle Bereiche eigentlich nur in der Taekwondo-Gruppe. Das heißt, das war eine Gruppe, da kam ein marokkanischer Trainer, der schon über 15 Jahre in Deutschland lebt, und sagte: ‚Ich möchte Taekwondo machen, und ich bring dann eine ganze Mannschaft mit‘. Dann hat sich herausgestellt, dass das fast ausschließlich türkische Kinder und Jugendliche waren. Da sind dann auch in den letzten Jahren vielleicht eine Handvoll aus dieser Migrationsgruppe aus der Flüchtlingsgruppe mit dazugekommen“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Im Hinblick auf beide Angebote – Cricket- und Taekwondo-Gruppe – zeigten und zeigen sich deutliche Schwierigkeiten, diese strukturell im Verein zu verankern. So erwies sich die Cricket-Gruppe als sehr aufwändig in der Betreuung, und sie wurde auch nicht fortgeführt, als der Zustrom an Geflüchteten nachließ:

„Der Umgang mit dieser Cricket-Gruppe gestaltete sich im Laufe der Zeit als extrem schwierig. Wir haben es zwar geschafft, die im Laufe von drei Jahren zu einer selbstverwalteten Abteilung zu bringen, aber nur mit ganz hohem Aufwand an Begleitung, an Geduld und so weiter. Die Cricket-Geschichte brach dann auch ab, weil keine neuen mehr hinzu kamen und weil Afghanistan auf einmal ein sicheres Land war“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Mit den Geflüchteten aus der AWO-Unterkunft war es zudem zu Problemen gekommen, als man ihnen einen kostenlosen Zugang zum Fitnessstudio eröffnete. Die Probleme wurden damit begründet, dass die Geflüchteten offensichtlich nicht mit den Hygieneregeln des Studios vertraut waren, was sogar die Kündigung einiger Mitglieder zur Folge hatte:

„Wir haben damals der AWO das Angebot gemacht, wenn die Jungs da rumhängen und nichts zu tun haben, dass wir denen vier übertragbare Mitgliedsausweise für unser Fitnessstudio ausstellen. Dann können jeweils vier von denen kostenlos bei uns ins Fitnessstudio kommen. Das hat, wie wir erst nachher erfahren haben, eine ganz langsame Austrittsbewegung im Fitnessstudio bewirkt, die schleichend war und von der wir erst gesagt haben, das ist eine saisonale Austrittsbewegung, die es typischer Weise gab. Aber dann haben wir gesagt, jetzt Tacheles: ‚Was ist hier eigentlich los? Warum laufen uns die Leute weg?‘. Und dann kam so von jemanden, der sagte, ‚Ja, weil die da kommen, diese da vom‘. Ich: ‚Was stört euch denn an denen?‘ ‚Hast du die schon einmal erlebt?‘, ‚Klar‘, sag ich. ‚Was und das fällt dir nichts auf?‘. Und dann kam heraus: ‚Die stinken ja. Die sollen sich gefälligst mal duschen. Und dann kommen sie auf die Geräte und ackern da rum und stinken die ganze Bude voll‘. Das habe ich anfangs für eine böse Übertreibung gehalten. Und dann hat der Geschäftsführer gesagt: ‚Du, ich war gestern im Studio und habe da mal ein bisschen trainiert und da waren welche von denen da. Soll ich dir mal was sagen: unsere Mitglieder haben recht. Wie Pumakäfig‘. Dann haben wir das der Hausleitung gesagt: ‚Leute ihr müsst mal drauf achten, dass die ihre Kleidung wechseln, dass die duschen oder sonst was. Dass sie die Kleidung nicht drei Wochen lang tragen. So geht das nicht. Dann bauen sie – dann tragen sie sozusagen ihre Barriere ständig mit sich herum. Ich muss nicht das Wort davon ‚Ich kann dich nicht riechen‘ zitieren, um das zu erklären‘. Das war zum Beispiel ein Grund des Scheiterns an dieser Stelle und auch dieser Distanzierung, die uns noch richtig getroffen hat durch den Mitgliederverlust“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Zudem wird im Hinblick auf die Cricket- und die Taekwondo-Gruppe auf das Problem hingewiesen, dass es sich hierbei um segregative Gruppen handelt, die ausschließlich aus Teilnehmern mit Migrationshintergrund bestehen, so dass es in diesen nicht zu „interkulturellen Begegnungen“ mit Mitgliedern ohne Migrationshintergrund kommt, weshalb das wesentliche Ziel der Integrationsbemühungen auch nicht erreicht wurde:

„Der Leiter der Taekwondo-Gruppe, dieser Marokkaner, nimmt zwar an der zweimal im Jahr tagenden Runde des Vereinsrates teil – da sind die Abteilungsleiter mit drin und der Vorstand, und dann redet man gemeinsam über die Entwicklung. Da kommt er zwar hin, äußert sich aber so gut wie nie, sitzt dabei und schweigt. Das ist eine Gruppe, die praktisch eine monoethnische Gruppe ist. Das verweist auf ein anderes Grundproblem im Zusammenhang mit der integrativen Arbeit“ (Ehemaliger Vorsitzender).

„Der Anspruch auf interkulturelle Begegnung hätte bedeutet, und das haben wir gesagt: ‚Das Ziel muss sein, dass auch Deutsche in diese Abteilung kommen, um Cricket zu lernen‘. Oder dass ‚Deutsche‘ in Anführungszeichen in die Taekwondo-Gruppe kommen, um dort mit den Anderen Taekwondo zu machen. Dieses Ziel ist an keiner Stelle erreicht. Dieses Ziel ist formuliert worden in allen Verlautbarungen, die wir zu dieser Gruppe gemacht haben: In den Berichten der Mitgliederversammlung, in der Begründung der Projektanträge, in Gesprächen mit der

Stadt, in Gesprächen mit dem Stadtsportbund. Immer war das das oberste Ziel, und das würde ich sagen, ist nicht erreicht“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Auch wenn es im Rahmen der integrationsbezogenen Maßnahmen und Aktivitäten somit nicht gelungen ist, nachhaltige integrative Sportangebote im Verein zu verankern, wird gleichwohl ein Nutzen für den Verein beschrieben, der darin liegt, dass der Verein durch seine Integrationsbemühungen mediale Aufmerksamkeit erfahren hat und sich nach außen als Verein darstellen konnte, der gesellschaftspolitische Verantwortung übernimmt und sich dadurch auch (politische) Netzwerke erschließt:

„Also muss ich dem Verein erklären: Was habt ihr als Verein davon und da kommt natürlich etwas zurück? Was da bei unserem Verein zurückgekommen ist, ist die mediale Aufmerksamkeit und die unglaubliche Vernetzung. Es gibt Schlüsselmomente, den Besuch der NRW-Ministerpräsidentin. Das war außergewöhnlich, dass so jemand kommt und den Verein besucht, diesen kleinen Arbeitersportverein. Die Ministerpräsidentin von Mecklenburg-Vorpommern hatten wir hier auch schon zu Besuch. Die Beauftragte der Bundesregierung für Ehrenamt hatten wir letztes Jahr hier, auch wenn das ein bisschen Wahlkampf war, sie war hier. Wir haben hier also schon Leute, die eine Aufmerksamkeit erzeugen, die hat ein normaler Verein nicht“ (Geschäftsführer).

„Wir kommunizieren das auf jeden Fall nach außen. Das Cricket-Projekt hat ein unglaubliches Öffentlichkeitsinteresse erzeugt. Damit konnten wir nach außen zeigen, welche Strategien wir hier im Verein verfolgen“ (Geschäftsführer).

Fragt man als nächstes danach, welche Rolle das Thema „Integration“ in den *Personalscheidungen und -strukturen* des Vereins spielt, dann lässt sich festhalten, dass integrationsbezogene Maßnahmen und Angebote durch Personen in zentralen Funktionsrollen des Vereins initiiert und vorangetrieben wurden. Dazu gehören auf der ehrenamtlichen Ebene vor allem der ehemalige Vorsitzende und sein Nachfolger, der das Amt jedoch kürzlich abgegeben hat, sowie auf der hauptberuflichen Ebene der Geschäftsführer, die alle drei als Promotoren für die Integrationsbemühungen wirken bzw. wirkten und sich dabei nicht nur durch eine hohe Fachkompetenz, sondern auch durch ein hohes Maß an „Herzblut“ und „Durchsetzungsstärke“ sowie durch vielfältige (politische) Netzwerkbeziehungen auszeichnen:

„Also ohne den ehemaligen Vorsitzenden, ohne seinen Nachfolger und bei aller Bescheidenheit vielleicht auch ohne mich, der jetzt für diese Dinge auch manchmal die Ideen für solche Projekte hat, wäre das hier niemals passiert. Das ist letztlich ein Baby von einer Handvoll Personen. Wir brauchen immer solche Personen, die diese Entwicklungen mit vorantreiben, und wenn es die nicht gibt, ich merke das jetzt aktuell auch, da der [ehemalige Vorsitzende] ja nicht mehr im Amt ist, die anderen sind anders. Da merke ich sofort, dass diese Dynamik abschwächt, bei all diesen Themen. Das gilt für alle gesellschaftlichen Themen, die über den Alltag hinausgehen. Ganz klar. Man braucht diese Personen, weil ohne diese Personen, die mit ihrem Herzblut arbeiten, aus persönlichen oder strategischen Gründen, das ist völlig egal, aber diese Personen treiben es voran“ (Geschäftsführer).

„Diese Personen kennzeichnet ein ganz bestimmtes Wort, Durchsetzungsstärke. Die haben sie, und sie können das unheimlich gut, weil sie immer Leute sind, die kognitiv und rhetorisch etwas draufhaben. Der [...] ist ein unheimlich guter Strippenzieher. Er hat es geschafft, den Innenminister von NRW davon zu überzeugen, dass wir hier diesen Platz haben müssen. Der [...] mit seiner Vernetzung ebenfalls. Sie haben im Hauptamt natürlich immer jemanden im Hintergrund gehabt, der dann die Arbeit gemacht hat. Das war mein Vorgänger, und das bin ich“ (Geschäftsführer).

„Man braucht Promotoren. Ein gewisser Machtpromotor, Stichwort Durchsetzungsstärke. Das ist das eine, also Macht, und das andere ist ein Prozesspromotor. Das heißt, jemand, wie

[Name], der auch wirklich in die Ausschüsse der Stadt gegangen ist, der zu Tagungen in der Stadt gefahren ist, der sich mit den Leuten vernetzt hat“ (Geschäftsführer).

Ergänzend zu den Aussagen des Geschäftsführers, der selbst promovierter Wirtschaftswissenschaftler ist und zuvor nebenberuflich als Vereinsberater des Landessportbundes gearbeitet hat, ist zu betonen, dass es sich bei den beiden ehemaligen Vorsitzenden jeweils um Personen handelt, die im Hauptberuf mit Fragen der Organisationsentwicklung befasst sind bzw. waren und die Erfahrungen in der Beratung von Sportorganisationen bzw. im Fundraising in Non-Profit-Organisationen aufweisen. Alle drei Personen verfügen also über professionelle Kompetenzen, die sie im Hinblick auf die Etablierung und Umsetzung von Integrationsprogrammen im Verein nutzen konnten.

Der professionelle Hintergrund der Funktionsrolleninhaber erklärt auch die spezifische Ausrichtung der Integrationsprogramme im Verein, die vorrangig darauf zielten, eine Finanzierung hauptberuflichen Personals mit entsprechender Qualifikation zu ermöglichen. Dies betrifft vor allem den Sport- und Lernpark, dessen Einrichtung mit der dreijährigen Finanzierung einer Stelle verbunden war. In diesem Zusammenhang weist der Vorsitzende darauf hin, dass er auf Abteilungsebene keine personelle Unterstützung für die Umsetzung von Integrationsstrategien bekommen habe, was er darauf zurückführt, dass sich entsprechende Projekte nicht allein mit Ehrenamtlichen durchführen ließen, bei den Fördermitteln jedoch in der Regel keine Finanzierung von Personal vorgesehen sei:

„Der Knackpunkt ist das Personal. Wir haben keine personelle Unterstützung in den Abteilungen, so dass die Erzeugung von Nachhaltigkeit für die Strategien, die der Vorstand will, schon dort gegen eine Wand laufen und kaum eine Realisierungsebene bei den Mitgliedern haben. Das, was wir umgesetzt haben an strategischen Plänen, passierte ausschließlich außerhalb des Vereins: in den Kindergärten, in Tagesstätten, im Stadtviertel zusammen mit der Stadt. Innerhalb des Vereins nichts. Und zum Teil scheiterte es aber auch an den mangelnden Ressourcen auf der Vorstandsebene. Wir waren ein dreiköpfiger Vorstand und ein hauptamtlicher Geschäftsführer, der wirklich bis über die Ohren voll ist mit Arbeit, weil die zweite Ebene einfach nicht funktioniert. Also qualifiziertes Personal zu haben, ist ganz, ganz schwierig. Wer macht das denn? Die Projekte, die wir haben, habe quasi ich entwickelt, die allermeisten jedenfalls. Ich habe sie teilweise selber gemacht, weil wir sonst niemanden hatten. Und dann stößt das da auf eine Grenze: Das Problem ist, dass wir bei Drittmitteln bei den Gebern, also Stiftungen und so weiter, immer wieder in die Situation kommen, das erlebe ich als Fundraiser dauernd, dass wir kein Euro für Personal bekommen. Wenn ich ein soziales Projekt mache, da sagen die: ‚Warum Personal? Macht das doch mit Ehrenamtlichen, ihr seid doch ein Verein. Sollen eure Mitglieder das machen‘“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Und der Geschäftsführer erläutert, dass man aus diesem Grund auch nicht am Programm „Integration durch Sport (IdS)“ des DOSB und der Landessportbünde teilnehme, weil die Förderbeträge insgesamt zu gering seien und weil sie vor allem keine Finanzierung von hauptberuflich tätigem Personal ermöglichten:

„Zu Anfang gab es ja immer diese Förderung ‚Integration durch Sport‘. Das waren 500 Euro im Jahr. Da muss man natürlich sagen, dass das vielleicht einem Verein, wie dem FC Pusemukkel oder dem FC Tamtamtam hilft. Für unseren Verein, wenn man bedenkt, dass so eine Cricket-Ausrüstung für eine Saison 1.500 Euro kostet und da ist noch nicht meine Arbeitszeit und nichts anderes mit drin, ist das nicht viel. Letztes Jahr habe ich das nicht mal mehr beantragt, weil der Aufwand inklusive Nachweis dann größer war als der Ertrag“ (Geschäftsführer).

„Durch die Integrationsprogramme ist ja nicht die Finanzierung meiner Stelle gesichert, damit ich die Zeit habe, mich um diese Gruppen zu kümmern, aber das wäre eigentlich das

Allerwichtigste, wenn ich fünf Stunden in der Woche dafür Zeit hätte, mich richtig um die Cricket-Gruppe zu kümmern. Die habe ich aber nicht, weil das in keinster Weise gegenfinanziert ist. Es wäre sinnvoll, wenn da anstatt großer Programme und Initiativen, ohne Ende Broschüren und so, eine verlässliche Finanzierung für die Vereine angeboten würde, da müsste man gewisse Kriterien entwickeln. Bei den IdS-Stützpunktvereinen darf kein Hauptamt finanziert werden, da muss alles nebenbei passieren, z.B. auch die Evaluation, aber nicht durch ein Hauptamt. Aber welchen normalen Fußballtrainer kann ich denn beauftragen, eine Evaluation zu begleiten? Das geht nicht. Wir haben damals überlegt, ob wir uns als Stützpunktverein bewerben. Bei meiner Stelle hieß es: Das darf damit nicht finanziert werden. Da hat damals der Vorstand entschieden: ‚Wir beteiligen uns nicht daran‘. Weil wir nicht wieder mit ehrenamtlichen und eigenen Mitteln, weil ich es am Ende ja doch gemacht hätte oder [...] hätte es wieder gemacht. Das wäre eigentlich das, was Verbände auch mal verstehen müssten. Es müsste Geld gegeben werden für eine Strukturförderung, um auch Personal zu fördern. Nicht für das Ehrenamt. Das ist alles richtig und gut, aber wenn ich erst wieder mit jedem einen Übungsleitervertrag erstelle und dann muss das ja wieder jeden Monat abgewickelt werden bzw. müssen die Stunden nachgehalten werden. Im schlimmsten Fall habe ich hier dann den Rechnungshof stehen. Wenn man dann sagt, es gibt eine Konzeption für eine Stelle oder einen Stellenanteil, was weiß ich, über fünf oder zehn Stunden, um sich über genau dieses Thema zu kümmern. Da mag ja auch gewisse Leistungsanforderung hinter liegen, dass gewisse Anzahl an Seminaren, da kann man ja irgendwas definieren und dann hat man aber eine feste Struktur und jemanden den man zur Rechenschaft ziehen kann. Ich kann kein Ehrenamtler nachher anpumpen, wenn er das nicht gemacht hat. Was soll ich denn da machen? Der macht das als sein Hobby und das auch noch freiwillig“ (Geschäftsführer).

Im Hinblick auf die Ebene der Personalstrukturen ist des Weiteren festzuhalten, dass es insbesondere in den Abteilungen mit hohem Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund, wie zum Beispiel im Fußball, zwar zahlreiche Trainer und Übungsleiter mit Migrationshintergrund gibt, dass es jedoch bislang nicht gelingt, diese auch für die Übernahme von Ämtern in den Gremien zu gewinnen, obwohl man gezielt dafür geworben habe:

„Wir haben Übungsleiter und Trainer mit türkischem Hintergrund, die interessieren sich aber nicht für Vereinsämter, die wissen teilweise noch nicht mal, dass es einen Abteilungsvorstand gibt, geschweige denn einen Gesamtvorstand. Ich sage mal so, es gibt auf der Seite der Menschen mit Migrationshintergrund einen ganz großen Vorbehalt gegen Vereinsstruktur einmal, die Organisationsstruktur der Vereine als Organisationseinheit, die damit verbundenen Ämter, also Personalstruktur und Verantwortungsstruktur, wenn ich mich wählen lasse, bin ich verantwortlich. Das Interesse konzentriert sich einzig auf den individuellen personalisierten Zweck: ‚Ich will Fußball spielen und wenn ich das bei euch kann, ist das in Ordnung‘. Aber den Verein irgendwie als Institution durch eine zusätzliche Arbeit im Sinne von Gremiensitzungen, Übernahme von Verantwortung zu unterstützen, da haben die null Interesse“ (Ehemaliger Vorsitzender).

„Ich habe in der internen Kommunikation den Mitgliedern immer wieder gesagt: ‚Das ist unser Anliegen, das wollen wir, das brauchen wir auch für die Zukunft, dass auch Mitglieder mit Migrationshintergrund Verantwortung übernehmen‘. Ich habe in der Mitgliederversammlung, als ich mich letztes Mal verabschiedet habe, gesagt: ‚Vielleicht nicht der nächste und vielleicht auch noch nicht übernächste Vorsitzende, aber dann irgendwann, solltet ihr mal damit rechnen, ob nicht die nächste Vorsitzende eine Frau mit Kopftuch zum Beispiel ist‘. Das heißt auch nach innen hin den Anspruch zu formulieren: ‚Wir wollen die, wir wollen sie ausdrücklich‘. Und dann in der Begegnung auch mit den Sportlern, mit der sogenannten Basis, auch immer wieder dafür zu werben und zu sagen: ‚Wir wollen, dass ihr das macht‘“ (Ehemaliger Vorsitzender).

„Wir haben keine Migranten auf der Entscheidungsebene. Das ist wie fast überall die große Lücke. Auf der Ebene unseres Vorstandes heißen die [nennt die Vornamen], da weiß man schon woran man ist bei den autochthonen Namen, da sind also wenig Migranten dabei. Natürlich sind im Fußball vereinzelt welche mit dabei, wenn wir mal Projekte mit denen gemacht haben. Es ist immer so gewesen, dass die Migranten mitgemacht haben, aber dass sie ein Amt übernehmen, gibt es kaum, außer den beiden Abteilungsleitern im Cricket und im Taekwondo“ (Geschäftsführer).

Blickt man schließlich auf die *Kommunikationswege* des Vereins, dann zeigt sich, dass die

vom Vorstand initiierten integrationsbezogenen Projekte sowie Satzungsänderungen, die den Aspekt interkultureller Öffnung betreffen, jeweils durch die Mitgliederversammlung und den Vereinsrat vorbehaltlos befürwortet wurden:

„Solche Beschlüsse wie die Präambel, da haben sie immer alle einheitlich die Hand gehoben. Der Vereinsrat, bei dem alle Abteilungsleiter zusammensitzen, da wird sowas immer vorgestellt. Wir haben ein größeres interkulturelles Projekt gemacht, wo wir extra eine hauptamtliche Stelle dafür hatten. Das wird immer durchgewunken“ (Geschäftsführer)

„Das haben wir dann in der Mitgliederversammlung vorgestellt, also die wesentlichen Strategien, nicht das ganze Papier. Dann haben sie gesagt: ‚Das ist schön, das ist nett‘. Als erstes Ergebnis aus diesem Strategiepapier heraus, haben wir damals die Satzung erweitert. Und dann habe ich damals den Mitgliedern vorgeschlagen, die haben das auch sofort und mit großem Applaus ganz überzeugt und einstimmig verabschiedet, dass ein Ausschlussgrund auch ist: die Äußerung oder die Verbreitung und Befürwortung von rassistischem, menschenverachtenden, gewaltverherrlichenden Gedankengut. Das haben wir damals noch in der Satzung ausdrücklich hinzugefügt“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Voraussetzung für die Zustimmung der Mitgliederversammlung zu den integrationsbezogenen Projekten war aber jeweils, dass deren Finanzierung ausschließlich über Projektmittel erfolgte, sodass keine Mitgliedsbeiträge für die Integrationsarbeit eingesetzt werden mussten:

„Die gesellschaftlichen Themen laufen ausschließlich über Projektfinanzierung. Das war sozusagen die Bedingung, mit der ich das in der Mitgliederversammlung durchgekriegt habe, ich habe gesagt: ‚In diesen Fällen setzten wir keine Beitragseuro ein‘. Nur Drittmittel, so dass es den Verein nichts kostet, aber er gewinnt Image. Das Ziel war, dass wir in diesem Handlungsfeld ‚gesellschaftliche Herausforderungen‘ jährlich ein bis zwei Projekte machen würden, zu diesem Zweck uns dann auch an Wettbewerben und Ausschreibungen oder Sonstigem beteiligen“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Trotz der formalen Zustimmung in den Vereinsgremien weisen die Interviewpartner allerdings darauf hin, dass in informellen Gesprächen mit Mitgliedern jedoch auch immer wieder Vorbehalte geäußert werden, die sich beispielsweise darauf beziehen, dass wesentliche sportliche Aufgaben hinter der Integrationsarbeit zurückstehen würden. Hinzu kommen aber auch zum Teil fremdenfeindliche Äußerungen, die den ehemaligen Vorsitzenden zu der Aussage veranlassen, dass es „eine innere Distanz“ gebe zwischen dem „Empfinden der Mitglieder und dem, was der Vorstand strategisch will“:

„Da muss man natürlich unterscheiden. Bei der formalen Ebene, wie beispielsweise bei der Jahreshauptversammlung, ist es unstrittig. Da sagen alle: ‚Natürlich sind wir dafür, dass wir ein offener Verein sind‘. Hinter dem Rücken gibt es natürlich schon, wenn auch mal finanzielle Probleme irgendwo auftauchen, die Frage oder diese Sätze: ‚Sie kümmern sich um alles, aber nicht um den eigentlichen Auftrag hier die Kreisliga zu sichern‘. Das ist schon so, dass es offiziell nie einen Einspruch gegeben hat. Mir ist keine Versammlung bekannt, bei der jemand aufgestanden ist und gesagt hat: ‚Das machen wir nicht‘. Egal, ob es jetzt um das Thema Flüchtlinge ging oder auch um die Arbeit mit Behinderten, wie ich bspw. vorhin erwähnte, so eine Aktion mit den Rollstuhlfahrern. Da hat es nie offiziell Widerstand gegeben. Hinter vorgehaltener Hand oder mal im Fitnessstudio oder auf dem Fußballplatz, da weiß ich, dass es da auch mal andere kritische Stimmen gab, keine Frage“ (Geschäftsführer).

„Das Problem ist diese klassische Präsidialstruktur. Die Mitglieder hören sich das in der Mitgliederversammlung an, und ich habe nie eine Gegenstimme bekommen, ich habe nie eine kritische Frage bekommen, sondern die haben genickt und aus. Die Mitglieder haben sich nie damit auseinandergesetzt. Ich ging so in einer gewissen Regelmäßigkeit auf den Platz, die Fußballer hätscheln und so. Dass dann Altgediente, Urgesteine des Vereins, die da geboren waren und den Verein von Kind an begleitet haben, dass diese Leute auf dem Platz gesagt haben: ‚Du,

wollen wir doch mal ehrlich sein, das ganze Türkengesocks gehört doch gar nicht in die Liga'. Das hören sie dann auch. Denen habe ich zum Beispiel gesagt: ‚Es lebe die Internationale‘. Ich sagte: ‚Kommt Jungs, ihr erzählt mir immer mit Tränen in den Augen, ‚rot bis in die Knochen und sonst so alles und Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit‘. Aber wenn die dann kommen, dann auf einmal wollt ihr nicht mehr‘. Diese AfD-Positionen, dieses Konglomerat aus Phobien, aus Vorbehalten ist ungeheuer groß und lässt auch einen Verein wie den unseren nicht außen vor. Es spielen dann religiöse Gründe eine Rolle, ‚guck die doch an mit dem Kopftuch da‘. Das sind dann aber auch so kulturelle Dinge, die Türken und die vom Balkan. Da sage ich: ‚Aber nachher gehen wir schön zum Italiener und genießen‘. Dann kommt: ‚Das ist schon was anderes. Die sind schon lange da und letztlich sind die auch aus Europa‘. Also das ist ein völlig diffuses Zeug an Vorbehalten. Deshalb gibt es eine innere Distanz zwischen dem Empfinden der Mitglieder und dem, was der Vorstand strategisch will“ (Ehemaliger Vorsitzender).

Betrachtet man das letzte Zitat, dann hat der ehemalige Vorsitzende versucht, solchen Vorbehalten mit dem Hinweis auf die Werte und Traditionen des Arbeitervereins und der internationalen Ausrichtung der Arbeiterbewegung zu begegnen. Im Lichte der unentscheidbaren Entscheidungsprämisse „*Organisationskultur*“ betrachtet, deutet sich jedoch an, dass es bislang keinesfalls gelungen ist, die Traditionen des Arbeitervereins mit der Zielstellung einer interkulturellen Öffnung zu verbinden. So macht auch der Geschäftsführer deutlich, dass es einerseits einen Bedarf gibt, die Traditionen des Vereins stärker zu vermitteln, dabei aber andererseits auch Mitgliedern mit Migrationshintergrund zu spiegeln, dass es „Regeln und Grenzen gibt, die wir verteidigen müssen“:

„Der Verein ist auf keinen Fall so geblieben, wie er mal war. Ob es jetzt nur die Migranten sind oder eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung. Ich weiß nicht, inwieweit man die fehlende Bindung an den Verein den Migranten anlasten kann oder ob das nicht eine generelle Entwicklung ist. Ich habe das Gefühl, dass wir mehr vermitteln müssen, woher der Verein kommt. Also dieses Selbstverständnis. Ich meine jetzt die Traditionsschiene, warum wir uns zum Beispiel bei einer Großdemonstration gegen rechts beteiligen. Es geht um eine sozialdemokratische Tradition. Wir sind keine Parteileute, aber es gibt diese Tradition. Es gibt auch Grenzen der Veränderung: Das sind so Punkte, wie Verlässlichkeit oder das Thema Männer und Frauen im Sportverein. Das Thema Mitgliedschaft gehört auch dazu. Das ist nämlich kein lockeres Treffen von Leuten, bei dem irgendwann, zu irgendeiner Zeit, irgendwie gespielt wird und das soll dann der Verein sein. Es ist anders, denn die Leute müssen versichert sein. Es soll ein richtiges Vereinstraining stattfinden. Die Leute müssen Mitglieder werden und so weiter. Das ist sicherlich eine Grenze, bei der wir durchaus mit einigen Abteilungen oder Grüppchen, gerade auch mit den Flüchtlingen, arbeiten müssen, um denen beizubringen, dass es Regeln und Grenzen gibt, die wir verteidigen müssen“ (Geschäftsführer).

Reflektiert man die Analyse der Prozesse interkultureller Öffnung in Verein 9 zusammenfassend, dann lässt sich festhalten, dass integrationsbezogene Angebote und Maßnahmen im Zuge allgemeiner Öffnungsstrategien und Sozialprojekte etabliert wurden, die der Verein im Sinne der Übernahme gesellschaftspolitischer Verantwortung verfolgt. Begründet wird dies zum einen mit dem Hinweis auf die Tradition als Arbeitersportverein, zum anderen aber auch damit, dass sich der Verein auf diese Weise vielfältige politische Netzwerke erschließen und von der damit einhergehenden positiven Außendarstellung profitieren. Alle Maßnahmen und Strategien waren in den letzten Jahren ausschließlich an die beiden ehemaligen Vorsitzenden sowie den hauptberuflichen Geschäftsführer gebunden, die alle drei über professionelle Kompetenzen in den Bereichen „Organisationsentwicklung“ und „Fundraising“ verfügen, die sie für die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen nutzen konnten. In der professionellen Kompetenz und hauptberuflichen Bearbeitung sehen

sie eine entscheidende Voraussetzung für die Umsetzung von Programmen interkultureller Öffnung und bemängeln in diesem Zusammenhang, dass die Förderprogramme – darunter auch das Programm „Integration durch Sport“ – zumeist keine Finanzierung hauptberuflichen Personals ermöglichen. Auch wenn die im Verein entscheidenden Funktionsrolleninhaber – nicht zuletzt aufgrund ihrer „Promotorenwirkung“ und „Durchsetzungsfähigkeit“ – in den Gremien des Vereins formal Unterstützung für ihre Integrationsbemühungen erhielten, lassen sich auf informeller Ebene aber auch deutliche Vorbehalte der Mitglieder ausmachen, die darauf hinweisen, dass es mit Blick auf die spezifische Organisationskultur des Vereins keinesfalls gelungen ist, die Traditionen des Arbeitersportvereins mit den Zielen der interkulturellen Öffnung zu verbinden.

Verein 10

Bei Verein 10 handelt es sich um einen Mehrspartenverein mit ca. 2.300 Mitgliedern und 15 Abteilungen. Neben wettkampforientierten Sportarten wie Badminton, Basketball, Fußball, Leichtathletik, Handball und Turnen bietet der Verein auch Gesundheitssport und „Sport für Jedermann“ an. Er ist vornehmlich solidarisch orientiert, macht aber im Fitness- und Gesundheitsbereich auch dienstleistungsorientierte Angebote für Mitglieder und Nicht-Mitglieder. Trotz seiner Größe hat der Verein keine hauptberuflichen Mitarbeiter, sondern ist im Bereich der Geschäftsführung ausschließlich ehrenamtlich organisiert. Lediglich im Bereich der Trainer und Übungsleiter gibt es Formen der nebenberuflichen Mitarbeit. Der Verein verfügt über ein eigenes Vereinsheim sowie zwei vereins-eigene Rasen- und einen Kunstrasenplatz für die Fußballabteilung. Für alle anderen Sportangebote nutzt er städtische Sportstätten. Der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund wird im Gesamtverein auf nur ca. 10 Prozent geschätzt, liegt jedoch in manchen Abteilungen, z.B. Fußball und Basketball, deutlich höher.

Blickt man als erstes auf die *programmatische* Verankerung des Themas „Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund“, dann gilt es zunächst darauf hinzuweisen, dass der Verein seit 2017 Stützpunktverein im Programm „Integration durch Sport“ ist und am „aktiF-Projekt“ des Schwäbischen Turnerbundes (STB) teilnimmt. Im Rahmen dieser Programme werden verschiedene Sport- und Bewegungsangebote gefördert. Für „Integration durch Sport“ sind dies Fitnessangebote für Frauen, an denen zahlreiche Frauen mit Migrationshintergrund teilnehmen. Darüber hinaus wurde in der Fußballabteilung Fußballtraining für geflüchtete Kinder angeboten. Die im Verein im Rahmen des „aktiF-Projekts“ durchgeführten Angebote umfassen Step-Aerobic-Kurse, die sich spezifisch an Frauen richten und die in einem „geschützten“, für Männer unzugänglichen Raum stattfinden. Als Teilnehmerinnen dieser Kurse wurden fast ausschließlich Frauen mit

muslimischem Hintergrund rekrutiert.⁵⁹ Als das „aktif-Projekt“ ausgelaufen ist, wurden diese Kurse in die Förderung durch „Integration durch Sport“ überführt.

Im Rahmen des „aktiF-Projekts“ wurde der Verein durch die Projektträger – den Schwäbischen Turnerbund (STB) und den Internationalen Bund (IB) – sowohl konzeptionell durch Beratungsleistungen als auch finanziell durch Zuschüsse für Werbemaßnahmen und die Übernahme der Übungsleiterkosten unterstützt, wie die im Verein für das Projekt zuständige Beirätin erläutert:

„Zur Durchführung dieses Projekts bekommen wir Hilfe vom STB. Und wir bekommen Geld für die Übungsstunden, so dass die Übungsleiter eben bezahlt werden können. Und wir haben über den STB und IB haben wir Flyer drucken lassen, das ist bezuschusst worden. Und an dieses Projekt gekoppelt sind jetzt im zweiten Jahr regelmäßige Beratungsgespräche mit dem WLSB und IB“ (Beirätin).

Die Unterstützung durch die Projektträger war auf maximal zwei Jahre befristet. Wie die Geschäftsstellenleiterin des Vereins erläutert, hat der Verein das „aktiF“-Sportangebot deshalb in die schon zuvor bestehende Förderung als Stützpunktverein des Programms „Integration durch Sport“ überführt:

„Der Kooperationsvertrag von ‚aktiF‘ wurde am 14.03.2017 abgeschlossen und lief bis zum 30.06.2018. Das wurde dann aber zweimal verlängert, auf den 30.12.2018 und dann nochmal auf den 30.06.2019. [...] Dadurch, dass es ursprünglich hieß, die Förderung über ‚aktiF‘ läuft schon in 2018 aus, haben wir das mit den Ansprechpartnern von ‚Integration durch Sport‘ schon gesprochen gehabt, ob wir dieses Projekt auch überführen können. Wir hatten das in einem Stützpunktantrag 2018 schon drinnen, aber dann mussten wir das gar nicht abrechnen, weil das über den STB nochmal bis Mitte 2019 verlängert wurde. Dann haben wir das 2019 wieder in die Stützpunktförderung reingeworfen und auch gefördert gekriegt“ (Geschäftsstellenleiterin).

Sowohl die Teilnahme an „Integration durch Sport“ als auch am „aktiF-Projekt“ wurde nicht aus dem Verein heraus initiiert, sondern kam durch Kontakte zur Caritas zustande:

„Zu ‚Integration durch Sport‘ sind wir über die Caritas gekommen. Von der Caritas gibt es so ein Sozialprojekt in einem Stadtteil, in dem viele Migranten wohnen, da gab es eine Zumba Gruppe. Und dieses Projekt wurde schon über den LSV gefördert, die mussten sich aber nach 5 Jahren Förderung einen Sportverein suchen. Die sind dann auf uns zugekommen, ob wir das machen wollen. Die sind mit den Voraussetzungen gekommen, wir haben einen Raum, einen Übungsleiter und eine bestehende Gruppe. Gut, wunderbar, das können wir machen. Dann haben wir das quasi von der Caritas übernommen. Aus dieser Zumba Gruppe entstand dann eigentlich diese Stützpunktförderung“ (Geschäftsstellenleiterin).

Der Kontakt zum entsprechenden Geschäftsbereich des LSV kam also über die Caritas zustande, die im Rahmen eines Sozialprojektes in einem Stadtteil mit hohem Anteil an Personen mit Migrationshintergrund ein Sportangebot durchführte. Die Übernahme dieses Angebots der Caritas führte schließlich zur Förderung als Stützpunktverein im Programm „Integration durch Sport“. Mit der Einbeziehung eines bestehenden und eines neu geschaffenen Sportangebots der Fußballabteilung, die über einen hohen Anteil an Spielern mit Migrationshintergrund verfügt, wurde sodann die Förderung als Stützpunktverein ausgeweitet:

⁵⁹ Siehe zu den spezifischen Inklusions- und Exklusionsmechanismen in den Stepaerobic-Kursen ausführlich die Ausführungen im vorausgegangenen Beitrag von Borggreffe und Cachay in diesem Band.

„Dann haben die Herren vom LSV damals gesagt, dass man auch noch andere Sachen fördern kann. Dann haben wir den Fußball noch mit reingenommen. Weil wir ja so viele Flüchtlinge in der zweiten Mannschaft drinnen hatten. [...] Dann hatten wir Flüchtlingskinder, auch im Fußball. Da gibt es einen von uns, der ist Hausmeister an einer Schule, selbst mit syrischen Wurzeln, der kann die Sprache und macht für die syrischen Flüchtlingskinder ein Fußballangebot“ (Geschäftsstellenleiterin).

Für das „aktiF-Projekt“ wurde im Verein ein Mitglied des Vereinsbeirats – eine Ärztin, die Gesundheitssportangebote des Vereins begleitet – adressiert, die schließlich als „Promotorin“ das Projekt innerhalb des Vereins vorangetrieben hat:

„Wir haben in der Stadt eine sehr rührige Geschäftsführerin eines [städtischen Netzwerks], das praktisch an die Stadtverwaltung angegliedert ist. Die ist sehr clever, wie sie auf die Leute zugeht. Und die hat zufällig diesen Flyer liegen sehen und ist dann mit diesem Flyer zum Kinderschutzbund gegangen, weil sie halt wusste, da gibt es schon eine Gruppe von Frauen, die zusammen schwimmen gehen so im beschützten Raum. Und dann haben sie gesagt: ‚Ja das wäre was, und wir würden uns interessieren, und wir hätten auch zwei Schwestern, die sich vorstellen könnten, da was zu machen‘, aber die Förderung geht ja nicht über den Kinderschutzbund, sondern geht nur über einen Sportverein, und so hat man den Kontakt hier zur Geschäftsstelle hergestellt. Und die Geschäftsstellenleiterin hat mich dann gefragt, und so bin ich dazu gekommen. [...] Und mit diesen Frauen haben wir dann im Verein eine Step-Aerobic-Gruppe aufgemacht, die von den Schwestern [...] geleitet wird. Die gibt es jetzt seit eineinhalb Jahren immer jeden Freitagnachmittag“ (Beirätin).

„Und wir haben eine zweite Gruppe gegründet, als wir beim einjährigen Jubiläum der ersten Gruppe die Frau von der ‚Lokalen Agenda‘ eingeladen haben. Und die hatte wieder Kontakt zu jemand, die im Tafelladen hilft und hier in der Stadt eben Übungsleiterin ist, verschiedene Gruppen auch bei der Volkshochschule betreibt, und die hat gesagt, sie hätte da eigentlich auch Lust, so etwas zu machen. Und wir haben jetzt da eine zweite Gruppe installiert, die läuft jetzt die vierte Woche immer dienstagnachmittags. Und das lief über viele persönliche Kontakte, also gerade aus meiner Praxis heraus, habe ich gesagt: ‚Sie kommen und Sie machen da mit‘, und auch ein Ehemann hat gesagt, das wäre was für meine Frau. Und das sind Migrantinnen vornehmlich aus Syrien und aus dem Irak“ (Beirätin).

Die Interviewzitate verdeutlichen, dass neben der Entscheidung zur Teilnahme am „aktiF-Projekt“ auch die konkrete Umsetzung bei zwei Sportgruppen für Frauen mit Migrationshintergrund zentral durch Netzwerke gesteuert wurde: zum einen durch die vielfältigen Beziehungen der Geschäftsführerin des städtisches Netzwerkes (Kinderschutzbund, Tafelladen, Volkshochschule), über die zwei Übungsleiterinnen sowie Frauen mit Migrationshintergrund angesprochen und gewonnen werden konnten, zum anderen durch die im Verein tätige Ärztin, die sich als Beirätin für die Verankerung des Programms im Verein einsetzte und die über ihre Praxis zudem Frauen mit Migrationshintergrund für die neuen Sportgruppen rekrutierte.

Die Verankerung von „Integration durch Sport“ und des „aktiF-Projekts“ innerhalb des Vereins erfolgte dabei ohne Einbindung in konkrete Zielstellungen und Zwecksetzungen, d.h., ohne dass sich der Verein gezielt damit beschäftigt hätte, ob er eine interkulturelle Öffnung anstrebt oder Integrationsprozesse fördern möchte, um beispielsweise neue Mitglieder zu gewinnen oder seine gesellschafts- und lokalpolitische Bedeutung zu untermauern. Die Beirätin führt anhand des „aktiF-Projekts“ sogar aus, dass sie es in der vereinsinternen Diskussion bewusst vermieden habe, die Angebote funktional zum Beispiel mit der Möglichkeit der Mitgliedergewinnung zu begründen. In ihrer Aussage zeigt sich vielmehr,

dass ihr Handeln und ihr Engagement für das „aktiF-Projekt“ vor allem dadurch begründet ist, die gesellschaftliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund zu fördern, und dass es weniger um das Fortbestehen oder die Entwicklung des Vereins geht:

„Ich sage immer, ihr dürft nicht sagen: ‚Wir machen diese Gruppe, um die Zukunft des Vereins zu sichern‘. Ich will jetzt nicht die Migranten als Mittel zum Zweck ansehen, sondern ich habe ja schon ein Interesse, dass die sich integrieren im Sinne: ‚Wir bieten euch eine Chance, wir wollen euch integrieren in unsere Gemeinschaft‘, ja weil wir möchten ja nicht immer diese Parallelgemeinschaft. Nur wenn sie dabei sind, wissen wir, wie wir aufeinander zugehen können und lernen voneinander. Und wir machen das zum Selbstzweck, für euch und wir sind froh, wenn dann nachher der eine oder andere hängen bleibt“ (Beirätin).

Die Gewinnung speziell von Mitgliedern mit Migrationshintergrund sei auch in den Gremien des Vereins bislang kein Thema gewesen, wie sowohl die Beirätin als auch der Vorsitzende darlegen:

„Also, ich glaube, diskutiert worden ist das sicher nicht, dass wir uns als Verein gezielt bemühen, um diese Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund“ (Beirätin).

„Ein mögliches Ziel des Vereins, dass wir verstärkt danach schauen, dass Menschen mit Migrationshintergrund Mitglied werden sollen, wurde im Vorstand noch nicht diskutiert. [...] Auch in der Mitgliederversammlung nicht“ (Vorsitzender).

In Verein 10 lässt sich also keine strukturelle Einbindung der „Integration durch Sport“- und „aktiF“-Angebote im Sinne eines Zweckprogramms „Interkulturelle Öffnung“ beobachten, sondern die Initiierung und Etablierung der Maßnahmen erfolgte allein über persönliche Kontakte und Netzwerke, wobei im Falle des neu geschaffenen Angebots in der Fußballabteilung dem aus Syrien stammenden Hausmeister und im Falle des „aktiF-Projekts“ insbesondere der Beirätin zentrale Rollen zukamen. Letztere wird so auch von den Leiterinnen und Teilnehmerinnen der aktiF-Gruppen eindeutig als Promotorin und Organisatorin des „aktiF-Projekts“ identifiziert. Dem liegt jedoch keine *Personalentscheidung* zugrunde, etwa dergestalt, dass die Funktionsrolle einer „Integrationsbeauftragten“ oder „Zuständigen für interkulturelle Öffnung“ eigens ausdifferenziert worden wäre. Offiziell bekleidet die „Promotorin“ lediglich die Funktion einer Beirätin im Vereinsrat, dem außer ihr der Vorstand, alle Abteilungsleiter und drei weitere Beiräte angehören. Sie erläutert im Interview, dass sie bezüglich des aktiF-Programms vor allem deshalb angesprochen worden sei, weil bekannt war, dass sie als Hausärztin und ärztliche Begleiterin der Herzsportgruppe „immer die Frauen zum Sport animiere“:

„Meine Funktion hier im Sport ist eigentlich noch eine sehr junge. Ich bin vor vier Jahren gefragt worden, ob ich in den Beirat möchte. Habe davor keine Funktionen gehabt im Sportverein. Ich bin hier Hausärztin, in einer Gemeinschaftspraxis, kam ich zunächst zu den Herzsportlern und begleite die. Und als es eben um das Projekt ‚aktiF‘ ging hat man mich angesprochen, weil man wusste, dass ich eigentlich immer die Frauen zum Sport animiere. Und jetzt ist das eine richtige Herzensangelegenheit geworden“ (Beirätin).

Die Beirätin reflektiert im Interview ihre begrenzten Durchsetzungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Etablierung der „aktiF-Angebote“ im Verein und verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass es wichtig gewesen sei, diese in ein formales Programm der Sportverbände einzubetten, um ihrem Anliegen dadurch eine „höhere Autorität“ zu verleihen:

„Also von alleine passiert es sicher nicht, dass der Verein in diesem Bereich aktiv wird. Es ist gut, wenn man so als Instanz praktisch den Landesverband hinter sich hat und die in ihrer Satzung eben eine Leitlinie gestalten. Weil man braucht schon irgendwo eine höhere Autorität, als ich als kleine Beirätin, die im Verhältnis zum Durchschnitt vielleicht offener ist“ (Beirätin).

Was die Rekrutierung von Personal anbelangt, so wurden zur Durchführung der beiden Step-Aerobic-Kurse über die Kooperation mit dem Kinderschutzbund gezielt zwei Übungsleiterinnen mit türkisch-muslimischem Hintergrund rekrutiert. Beide führen im Interview aus, dass sie durch ihren eigenen Migrationshintergrund über Erfahrungen und Kompetenzen verfügen würden, die für die Durchführung der Kurse und die Gewinnung der Teilnehmerinnen bedeutsam wären:

„Ich wurde hier von Kollegen des Kinderschutzbundes gefragt, ob ich die Übungsleitung der aktiF-Gruppe übernehmen würde. Dann habe ich gesagt, ja, okay, ich kann es hinbekommen, weil ich kenne auch sehr viele hier, ich weiß, was die Frauen haben möchten und was denen auch gut tun wird. Ich habe auch keine Werbung gebraucht, keinen Flyer gebraucht, ich habe das über Mundpropaganda gemacht und das klappt dann“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

„Ich weiß, wie sich die muslimischen Frauen fühlen. Ich lebe ja diesen gleichen Glauben. Und ich weiß, auf was die achten. Das ist das Wichtigste, weil die nicht-muslimischen Frauen, die achten dann halt auf was anderes, aber die muslimischen Frauen achten auf vieles. Und das muss ich dann auch berücksichtigen in einer Sportgruppe“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

„Wir haben die Kurse auch in der Moschee beworben. Es gibt da eine WhatsApp Gruppe für Frauen. Und da haben wir das dann halt angesprochen, ob die Interesse haben. Und dann sind auch Frauen gekommen und haben da mitgemacht. Und wenn die mal kommen, erzählen die das natürlich weiter und bringen mal die Nachbarin oder die Freundin mit und so vergrößert sich das“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, N.P.).

Über die spezifische Rekrutierung dieser beiden türkischstämmigen Übungsleiterinnen wurden dann auch Frauen aus der anvisierten Zielgruppe erreicht und für die Kurse als Teilnehmerinnen gewonnen.

Blickt man auf die spezifischen *Kommunikationswege* des Vereins, dann lässt sich zunächst festhalten, dass die Entscheidung zur Teilnahme am Programm „Integration durch Sport“ und am „aktiF-Projekt“ formal durch den Vorstand getroffen und dann der Vereinsrat informiert wurde:

„In der Vorstandschaft wurde es gar nicht groß diskutiert als die Caritas wegen der Zumbagruppe damals auf uns zugekommen ist. Der Vorsitzende hat nur den Vereinsrat informiert. Weil, es war ja nichts, bei dem der Verein Geld in die Hand hätte nehmen müssen. Von daher war da ja nichts nachteilig, sodass man eine Abstimmung gebraucht hätte. In der Mitgliederversammlung wurde das mit ‚Integration durch Sport‘ bisher nicht diskutiert“ (Geschäftsstellenleiterin).

„Bei ‚aktiF‘ lief das so, dass der Vorsitzende sich darüber informiert hat und mit den Fakten dann in die Vorstandssitzung gegangen ist. Denen hat er es erklärt und die sagen dann: ‚alles gut‘. So läuft das bei uns [lacht]. [...] Das ist eine tolle Gruppe, die super miteinander arbeitet. [...] Da kann auch niemand was dagegen haben. Wenn wir das bezahlt bekommen, den Raum kostenlos kriegen, die Teilnehmer sind schon da. Das war ja eigentlich eine super Sache für uns, dadurch wird man ja auch bisschen Aushängeschild. Das [Thema Integration] war zu dem Zeitpunkt ja ganz großgeschrieben“ (Geschäftsstellenleiterin).

Aus den Interviewzitatzen geht hervor, dass die Entscheidungen zur Teilnahme an den Programmen in den Gremien des Vereins nicht auf Widerstand gestoßen sind. Vielmehr sah

man hier die Möglichkeit, durch die Aktivitäten gesellschaftspolitische Anerkennung zu erhalten, ohne dass der Verein finanzielle Mittel aufbringen musste.

Der Vereinsvorsitzende betont, dass man keine Vorbehalte gegenüber einer Öffnung des Vereins für Personen mit Migrationshintergrund habe, dass man aber keine weiteren exklusiven Angebote für diese Zielgruppe machen wolle, sondern eine Öffnung im Rahmen „gemischter Gruppen“ anstrebe. Der Verein habe mit seiner Öffentlichkeitsarbeit und durch die Vernetzung mit der Stadt grundlegende Voraussetzungen geschaffen, die den Zugang zum Verein für alle ermöglichten:

„Also, es war da jetzt keiner, der auf contra gegangen ist oder sonst was. Alle haben gesagt, das ist gar kein Problem, aber jetzt ein weiteres Angebot für Migranten-Gruppen zu machen, habe ich gesagt, ist auch Blödsinn, das sollen gemischte Gruppen sein, keine eigene. Die muslimischen Frauen, das funktioniert nicht anders, weil die unter sich bleiben wollen. Und dann haben alle gesagt: ‚Ja, wir haben Flyer rausgegeben, wir haben auf der Homepage einiges drauf. Wenn jemand Fragen hat, die Stadt ist relativ rege, die haben ihre eigene Migrationsbeauftragte und die sind teilweise auch in die Wohnheime gegangen und haben dann erklärt: ‚Das Angebot gibt es, wenn ihr Fragen habt, kommt auf uns zu‘. Wir haben dann auch schon Pressearbeit gemacht mit Artikeln. Kommt, wenn ihr Fragen habt. Alle haben gesagt, zu uns dürfen alle kommen, also keiner hat geblockt“ (Vorsitzender).

Auch die Beirätin macht deutlich, dass sie in den Gremien keine Vorbehalte gegenüber den im Rahmen der Programme geförderten Angeboten wahrnehme. So hätte beispielsweise die Präsentation des „aktif-Projektes“ innerhalb des Vereinsrates zu positiven Reaktionen geführt, und auch bei den Übungsleiterinnen weiterer Vereinssportgruppen, die sie zu einem Gespräch mit den Projektpartnern eingeladen habe, sei sie auf „offene Ohren“ gestoßen:

„Ich habe ein Youtube-Video, das eben erklärt, worum es im aktiF-Programm geht, in einer Vereinssitzung mit den Abteilungsleitern und Beiräten gezeigt. Die Reaktionen waren positiv, aber wir haben da jetzt nicht groß diskutiert drüber, sondern das haben die halt jetzt erst mal sacken lassen“ (Beirätin).

„Zu den Gesprächen mit STB und IB, eins hatten wir, und da hatte ich eben auch die Leitungen von der Frauengymnastik, vom Fit im Team, das ist so ein Breitensport-Angebot, die hatte ich da, dann die stellvertretende Vereinsvorsitzende war dabei. Um einfach denen zu zeigen, also den Abteilungsleiterinnen, in welche Richtung es mal gehen könnte, und ich muss sagen, ich bin da auf offene Ohren gestoßen“ (Beirätin).

Eine wesentliche Barriere, die Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung des Vereins zu erweitern, sieht die Beirätin darin, dass aufgrund der ehrenamtlichen Strukturen des Vereins die zeitlichen Ressourcen fehlten, so dass man „nicht unbedingt über Themen diskutieren“ wolle, die „nicht brennen“ würden. Innerhalb der Vereinsführung sei man im Wesentlichen mit Bauprojekten beschäftigt und dadurch ausgelastet, weshalb das Thema „interkulturelle Öffnung“ dann auch bei ihr als Person „abgelegt“ worden sei:

„Wenn ich mir die Vorstandschaft anschau, da sind die schon offen. Es ist nur ein Zeitproblem. Es ist ja ein rein ehrenamtlicher Vorstand und die haben schon viel an der Backe“ (Beirätin).

„Ich spüre da keine Vorbehalte im Verein. Man merkt halt, wir haben ja in den Vereinssitzungen auch teilweise sehr lange Sitzungszeiten, und man will halt nicht unbedingt über Themen diskutieren, die nicht brennen, weil man möchte eigentlich heim“ (Beirätin).

„Dieser Kunstrasenplatz war ein Mords-Akt, bis man das durchgehabt hat mit allen Zuschüssen. Und jetzt wird projektiert eben, dass man auch in dieses Areal die Duschen setzt, die sind

ja 500 Meter weiter und alt. Also es sind tatsächlich Alltagsbedürfnisse, die man da erst befriedigen muss. Man hat sozusagen genug Geschäft und braucht nicht auch noch ein Problem, wie die gezielte Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund. Und darum hat das die Geschäftsstellenleiterin damals einfach elegant bei mir abgelegt, und ich muss sagen, ich bin ganz glücklich darüber, weil das macht eigentlich schon Spaß“ (Beirätin).

In den Interviewaussagen der Beirätin deuten sich aber auch mögliche *organisationskulturelle* Barrieren einer weitergehenden interkultureller Öffnung an, wenn sie – trotz aller prinzipiellen Offenheit, die sie ansonsten im Verein beobachtet – beschreibt, dass ihr Engagement auch als „Unruhestiftung“, als Aufbrechen „bequemer Strukturen“ oder als „versteckter Vorwurf“ gegenüber den Anderen gedeutet werden könnte, was sie zudem mit ihrem Auftreten als „Akademikerin“ verbindet:

„Das bringt halt Unruhe. Also ich würde da gerne viel mehr irritieren im Verein, aber Sie können es vielleicht nachvollziehen, wenn ich jetzt so von außen komme in einen Beirat und dann bringe ich solche Debatten in Gang, das empfinden Leute, die eben in ihren bequemen Strukturen leben, als Einmischung, als Vorwurf, als versteckten Vorwurf und dann bin ich noch Akademikerin. Und das verunsichert mich natürlich auch, wenn ich in so einem Gremium sitze, da kann ich dann manchmal auch nicht so reden, wie ich gerne würde“ (Beirätin).

In dieser Aussage deutet sich an, dass die Initiativen der Beirätin zur interkulturellen Öffnung des Vereins, durchaus Gewohnheiten, Normen und Traditionen entgegenlaufen, was sich darin zeigt, dass manche Vereinsmitglieder das Vorgehen der Beirätin als „versteckten Vorwurf“ empfinden und sich möglicherweise von ihr vorgeführt fühlen.

Reflektiert man die bisherigen Analysen, dann fällt auf, dass sich die programmatische Verankerung der Themen „interkulturelle Öffnung“ und „Integration“ in Verein 10 – mit Ausnahme der Förderung des bestehenden Angebots der Fußballabteilung – bislang ausschließlich auf zielgruppenspezifische Angebote beschränkt. Die Angebote adressieren neben geflüchteten Kindern in der Fußballabteilung in erster Linie Frauen und dabei insbesondere solche mit muslimischem Hintergrund, für die sie eigens eingerichtet und konzipiert wurden. Mit Blick auf das „aktiF-Projekt“ ging damit auch die spezifische Personalentscheidung einher, zwei Übungsleiterinnen mit muslimischem Hintergrund für die Durchführung des Angebots zu rekrutieren. Die Angebote werden jedoch nicht strategisch mit spezifischen Zielen der Vereinsentwicklung, wie zum Beispiel „Mitgliedergewinnung“, verknüpft. Die Implementierung und Durchführung der Angebote hängt im Verein vielmehr vor allem an der Promotorenfunktion der Beirätin, die sich persönlich in der Sache engagiert, dies als „Herzensangelegenheit“ bezeichnet und dafür Netzwerke innerhalb der Stadt in effektiver Weise zu nutzen versteht. Dabei stößt sie im Verein größtenteils auf Zustimmung und Unterstützung von Mitgliedern und anderen Funktionsrolleninhabern, nimmt aber teilweise auch organisationskulturelle Barrieren und Vorbehalte bei manchen Personen wahr, die sie in ihrem Engagement zumindest verunsichern.

Die beiden Step-Aerobic-Gruppen finden zwar in der Trägerschaft des Vereins statt, sind aber von diesem strukturell betrachtet weitgehend entkoppelt. In formaler Hinsicht zeigt sich dies dadurch, dass bislang keine einzige (!) der Teilnehmerinnen der Step-Aerobic-Gruppen Mitglied im Verein geworden ist, obwohl dies im Rahmen des Projektes durchaus

vorgesehen war. Nach einer gewissen „Schnupperzeit“ sollte die Teilnahme an den Angeboten an die Mitgliedschaft im Verein gebunden sein. Die beiden Übungsleiterinnen schildern, dass einige der Frauen jedoch nicht mehr an den Angeboten teilnehmen würden, wenn dies zwingend an die Mitgliedschaft im Verein gebunden wäre und begründen dies damit, dass die Frauen Schwierigkeiten hätten, die Mitgliedschaft in ihren Familien zu legitimieren. Eine der Übungsleiterinnen empfiehlt sogar, aus diesem Grund von Mitgliedsbeiträgen abzusehen:

„Bisher ist noch gar keine Frau aus dem aktiF-Projekt im Verein Mitglied geworden. [lacht]. Wir reden natürlich immer mit den Frauen und können natürlich Interesse wecken. Eine überlegt sich momentan, ob sie Mitglied werden möchte oder nicht. Da bemühen wir uns wirklich, damit sie sich das trauen, aber es hat noch nicht geklappt. Dann wollten die Frauen rausgehen und das wollten wir nicht. Die würden dann kommen, solange sie kein Vereinsmitglied sein müssen, und danach dann nicht mehr“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

„Einen Vertrag abzuschließen, da sind die schon vorsichtig. Mitglied zu werden, da schrillt sofort eine Alarmglocke: ‚Nein, das darf ich bestimmt nicht. Warum? Eine Vertragsunterschrift und dann bin ich gebunden, was ist, wenn es zuhause nicht akzeptiert ist?‘ Da sind sie schon vorsichtig. Die Frauen haben natürlich Angst, was Falsches zu machen“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

„Die Frauen in der aktiF-Gruppe müssen bei uns zunächst nichts zahlen, was am Anfang vielleicht auch ein Grund ist, dass die kommen. Es wird ja halt auch eine bestimmte Zeit dann halt auch gesponsert. Und dann sollten sie Vereinsmitglieder werden. Aber ich bin der Meinung, dass es bei einer Frau, die sowieso Schwierigkeiten hat und diesen Streit vielleicht daheim hatte, rauszukommen und eine Stunde für sich selbst was zu machen, besser wäre, diesen Beitrag von ihr nicht zu verlangen“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, N.P.).

Ebenso wie die Überführung der Teilnehmerinnen als Mitglieder in den Verein scheiterte auch der Versuch, die Übungsleiterinnen auf spezifische Aus- und Fortbildungsangebote der Verbände zu schicken. Hier legten offensichtlich die Ehemänner ihr Veto ein:

„Wir hätten ja gerne die beiden Übungsleiterinnen auch mit einer Lizenz versehen, da hätten sie dann aber in die Landessportschule müssen und eine Schulung machen. Und dann haben die gesagt, da machen unsere Männer nicht mit. Die haben auch gesagt, dass sie eine Kurszeit wählen müssen, wo sie einfach Kinderbetreuung haben, weil ihre Männer das nicht übernehmen. Das ist kulturell bedingt“ (Beirätin).

Reflektiert man die Analyse der Prozesse interkultureller Öffnung in Verein 10 zusammenfassend, dann lässt sich festhalten, dass der Verein im Rahmen der Teilnahme am „aktiF“- und am „IdS-Programm“ spezifische Angebote für Personen mit Migrationshintergrund (v.a. für Frauen und Geflüchtete) eingerichtet hat, ohne dass dies jedoch mit spezifischen Zielen der Vereinsentwicklung verbunden wird. Die Aktivitäten sind vielmehr auf das persönliche Engagement und die Netzwerke spezifischer Promotoren im Verein zurückzuführen und werden vereinsintern vor allem im Hinblick auf die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung begründet. Sie führten jedoch bislang nicht dazu, die Angebote auch strukturell in den Verein und dessen Abteilungen zu integrieren, was sich deutlich daran ablesen lässt, dass es bislang nicht gelingt, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Angebote als Mitglieder in den Verein zu inkludieren.

Verein 11

Verein 11 ist ein Mehrspartenverein mit ca. 3.300 Mitgliedern, der in 16 Abteilungen sowohl traditionelle Wettkampfsportarten wie Volleyball, Fußball, Tischtennis, Leichtathletik und Basketball als auch dienstleistungsorientierte Fitness- und Gesundheitssportkurse anbietet. Der Verein verfügt über einen geschäftsführenden Vorstand mit zwei hauptberuflich tätigen Mitgliedern sowie weitere haupt- und nebenberuflich Beschäftigte im Fitness- und Gesundheitssportbereich, dessen Kursangebote auch von Nicht-Mitgliedern wahrgenommen werden können. Zudem hat der Verein ein eigenes Sportzentrum, in dem sich auch die Geschäftsstelle befindet.

Der Anteil der Vereinsmitglieder mit Migrationshintergrund wird auf ca. ein Drittel geschätzt, womit der Anteil dieser Personengruppe an der Stadtbevölkerung in etwa abgebildet wird. Den höchsten Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund weist die Basketballabteilung mit über 60 Prozent auf.

Blickt man zunächst auf die *programmatische* Verankerung des Themas „Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund“, dann lässt sich festhalten, dass sich der Verein bewusst dagegen entschieden hat, dieses Thema in Form eines zielgerichteten Programms zu etablieren, weil man die Erfahrung gemacht hat, dass der Verein bei der Rekrutierung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund sehr erfolgreich ist, ohne dass dies als strategisches Ziel verfolgt. Dieser Erfolg wird in erster Linie darauf zurückgeführt, dass es im Verein eine sehr hohe Zahl an Übungsleiterinnen und -leitern mit Migrationshintergrund gibt, die als Promotoren weitere Mitglieder mit Migrationshintergrund anziehen:

„Wir haben das versucht, das Thema ‚interkulturelle Öffnung‘ auch strategisch anzugehen. Vor 20 Jahren haben wir hier Aktionstage gehabt zu dem Thema ‚Sport und Integration‘. Wir haben so einen Tag zusammen mit der AWO und der Diakonie veranstaltet. Wir haben dann immer gedacht: ‚Es bindet nicht so‘. Da war nicht wirklich Strategie hinter. Wir haben irgendwann gemerkt: ‚Okay, wenn Trainerinnen mit Migrationshintergrund da sind, dann funktioniert es auf einmal‘. Also ist Sprache ein ganz wichtiger Schlüssel und eine Art von Ansprache. Das hat sich dann so verselbstständigt, ohne dass wir es wirklich geplant haben. Auch so eine Art Glücksfall vielleicht. Wir haben ca. 150 Übungsleiter und davon haben etwa die Hälfte einen Migrationshintergrund“ (Präsidiumsmitglied ♀).

„Integration ist nicht als bewusste Strategie gedacht oder schriftlich verankert. Es ist wirklich so, dass man sagt: ‚Es wächst so und wir beeinflussen es nicht‘. Wir haben eine Zeit lang überlegt, bewusst etwas zu machen, aber inzwischen nicht mehr“ (Präsidiumsmitglied ♀).

Mit dem langjährigen ehemaligen Vorsitzenden habe der Verein zudem einen zentralen Promotor gehabt, dem es über eine gezielte Ansprache gelungen sei, zahlreiche Kinder mit Migrationshintergrund für den Verein zu gewinnen:

„Es war der ehemalige Vorsitzende, der Lehrer an einer Grundschule war in einem so genannten Problemviertel, wo ganz viele Kinder mit Migrationshintergrund waren. Und dann hat der damals angefangen und hat gesagt: ‚Wir müssen die ansprechen‘. Er persönlich hat oft die Kinder angesprochen: ‚Komm zum Sport. Du kannst schwimmen, du kannst laufen‘. Er hat gesagt, er nimmt sich dieses Themas an. Und das war von ihm auch so gewählt, weil er gesagt hat: Er sieht, dass bei vielen Kindern noch kein Zugang zum Sport möglich ist und dass er möchte,

dass das hier im Verein auch weiterverfolgt wird“ (Präsidiumsmitglied ♀).

Es gibt jedoch keine strategischen Maßnahmen des Vereins, die darauf zielen, Personen mit Migrationshintergrund als solche anzusprechen und gezielt für den Verein zu gewinnen. Der Verein versucht aber, mit Personen mit Migrationshintergrund in Kontakt zu kommen, indem er bei städtischen Veranstaltungen, wie dem „Markt der Kulturen“ und dem „Tag der Begegnung“ auftritt und bei Ferienspielen mit dabei ist:

„Was wir natürlich machen, wir sind seit Jahrzehnten beim Markt der Kulturen dabei, wo ein ganzer Aktionstag auf dem Rathausplatz ist. Da sind wir von Anfang an von der Stadt aus immer dabei gewesen. Wenn Jugendfreizeiten oder Ferienspiele angeboten werden, da sind wir immer auch mit dabei“ (Präsidiumsmitglied ♀).

„Es gibt keine weiteren Maßnahmen, um gezielt Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen, tatsächlich läuft das nur über diese offiziellen Veranstaltungen, weil da kann man am ehesten einfach, am Tag der Begegnung z. B., ins Gespräch kommen und Leute einfach locken. Und ich habe gelernt: ‚Wo Essen ist, sind auch Leute‘ [lacht]“ (Vorstandsmitglied mMhg ♀).

Blickt man auf die *Kommunikationswege*, dann hat in den Gremien des Vereins durchaus eine Diskussion stattgefunden, ob man das Thema „Integration“ nicht auch programmatisch nutzen wolle, indem man sich zum Beispiel als Stützpunktverein für Integration bewirbt oder die Integrationsleistungen des Vereins bewusst nach außen kommuniziert, man habe sich jedoch dagegen entschieden, weil man sich in dieser Hinsicht keinen „Sonderstatus“ geben wollte:

„Wollen wir ein Stützpunktverein werden? Das haben wir letztes Jahr wirklich diskutiert. Und da haben auch alle schon gesagt: ‚Nein, das brauchen wir nicht. Bei uns läuft das. Warum sollen wir uns da jetzt einen Sonderstatus geben?‘. Und deshalb hat sich da auch keiner beworben oder an dem Förderprogramm teilgenommen. Es ist nicht nötig“ (Präsidiumsmitglied ♀).

„Wir haben überlegt, ob wir das in Zukunft stärker nach außen kommunizieren wollen, dass wir viele Mitglieder mit Migrationshintergrund haben. Das haben wir diskutiert. Wir haben eine Gesamtvorstandssitzung mit allen Abteilungsleitungen, da wurde das nicht so befürwortet, weil man gesagt hat: ‚Nein, dann ist es wieder etwas Besonderes, das soll nichts Besonderes sein. Wir wollen, dass es einfach so läuft“ (Präsidiumsmitglied ♀).

Die einzige strukturelle Verankerung der Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ lässt sich in den *Personalentscheidungen* des Vereins beobachten. Hier wurden gezielt Ämter ausdifferenziert und in diese Personen mit Migrationshintergrund gewählt. Dies betrifft zum einen ein Mitglied des Präsidiums mit Zuständigkeit für Integration und Migration, das ausführt, dass es von der Präsidentin deshalb für das Amt vorgeschlagen wurde, weil es als Übungsleiter in der Turnabteilung sehr erfolgreich darin sei, Jugendliche mit Migrationshintergrund zu gewinnen:

„Die Präsidentin hatte die Idee, mein Amt einzurichten, weil sie wusste, dass ich es schaffe, auch Jugendliche [mit Migrationshintergrund] zu überzeugen, dass sie zu uns rüberkommen, weil ich ihnen das schmackhaft mache und die Eltern, die merken, dass die Kinder auf dem richtigen Weg sind. Ich möchte jetzt nicht damit angeben, aber ich gehe mal davon aus, dass die Präsidentin einfach schlau war und gesagt hat: ‚Okay, der hat das bis dahin gut gemacht“ (Präsidiumsmitglied mMhg ♂).

Zum anderen wurde das Amt einer „Beauftragten für Integration und Inklusion“ geschaffen, die Mitglied im geschäftsführenden Vorstand ist. Diese Integrationsbeauftragte erläutert im Interview, dass auch sie für das Amt geworben wurde, weil sie aufgrund ihres

eigenen Migrationshintergrundes und ihrer arabischen Sprachkenntnisse prädestiniert sei, als Ansprechpartnerin für Personen mit Migrationshintergrund zu fungieren und diese für den Verein zu gewinnen:

„Ich bin im Verein Integrationsbeauftragte. Das hört sich ganz groß an, aber eigentlich fühle ich mich gar nicht so groß. [lacht] Meine wesentliche Aufgabe ist, Ansprechpartner zu sein und so viele wie möglich auch dann heranzulocken (Vorstandsmitglied mMhg ♀).

„Die haben gesagt, dass da noch jemand gebraucht wird. Also die Sprachbarriere ist schwierig, und dadurch, dass ich Arabisch kann, ist das tatsächlich ein sehr großer Vorteil, weil ich dann auch einmal helfen, z.B. mit Verträgen. Wenn ich Ihnen jetzt einen Vertrag gebe und sage: ‚Hier, wenn sie jetzt angemeldet sind, dann müssen sie unterschreiben‘. Das würde kein Mensch unterschreiben, der das nicht versteht. Und da kann ich vorlesen, übersetzen, sagen: ‚So und so ist das. Wenn Fragen sind, bitte, da bin ich erreichbar‘. Seitdem ich den Posten habe, sind ja auch noch einige Migranten dazu gekommen. Also ich spreche jetzt nur von Migranten oder Personen mit Migrationshintergrund. Und wenn Leute im Verein sagen: ‚Hier habe ich jemanden. Ich verstehe den nicht, und sie würde aber ganz gerne oder er würde aber ganz gerne mitmachen. Könntest Du nicht vielleicht vorbeikommen? Du kannst doch Arabisch‘. Ja und da bin ich natürlich sofort da“ (Vorstandsmitglied mMhg ♀).

Über die Besetzung dieser beiden Ämter hinaus bemüht man sich im Verein auch weiterhin, gezielt Übungsleiter mit Migrationshintergrund zu gewinnen, wobei spezifische Netzwerke des Vereins genutzt werden. So ist ein Mitglied des Präsidiums hauptberuflich im Kreissportbund (KSB) tätig und nutzt zum Beispiel Schulungsmaßnahmen, die der KSB für Übungsleiter mit Migrationshintergrund anbietet, um diese über Hospitationen an den Verein zu binden:

„Was wir machen: wir fördern Übungsleiter mit Migrationshintergrund. Im Kreissportbund haben wir den Übungsleiterschein für Menschen mit Migrationshintergrund angeboten. Jetzt brauchen alle, die diesen speziellen Übungsleiter machen, einen Verein, in dem sie hospitieren sollen. Ich schicke die gerne auch woanders hin. Aber ich habe manchmal auch das Problem, dass andere Vereine sagen: ‚Nein, geht nicht, können wir nicht‘. Ich schaffe es dann aber von den zwölf Teilnehmern acht bei mir hier im Verein unterzubringen, dass die hospitieren können. Von den acht, die hier hospitiert haben, sind fünf hängen geblieben“ (Präsidiumsmitglied ♀).

Eine Übungsleiterin mit Migrationshintergrund, die im Verein Kinderturnen anbietet, sowie der Abteilungsleiter mit Migrationshintergrund aus der Basketballabteilung, die beide als Interviewpartner fungierten, unterstreichen in ihren Aussagen die Promotorenfunktion, die ihnen für die Ansprache und Gewinnung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund zukommt – und dies ohne, dass sie in spezifische Integrationsprogrammen eingebunden wären:

„Man muss nur Leute an den Schnittstellen haben, die Akquise machen. Das, was der [ehemalige Vorsitzende] von sich aus gemacht hat. Wie sollte man das jetzt am Besten in Worte fassen? Ich bin der Meinung, dass Mundpropaganda die beste Art ist. Und man muss die Familien mit Migrationshintergrund anders oder intensiver ansprechen. Der persönliche Zugang, das läuft alles auf der informellen Ebene, ein Programm hilft da nicht“ (Übungsleiterin mMhg, Kinderturnen).

„Ein Programm haben wir nicht. Ich kann auch nur für unsere Abteilung sprechen, aber letztendlich ist mir eigentlich egal, welche Nationalität das Kind oder die Person hat. Da ich auch selbst Ausländer bin [lacht], ist das für mich nicht so schwierig. Wir haben ein paar Übungsleiter, und wenn wir Kinder haben, deren Eltern nicht so gut Deutsch sprechen können, dann haben einige unserer Übungsleiter Schwierigkeiten, mit denen zu kommunizieren. Also ich habe das gar nicht, weil meine Eltern auch nicht so gut Deutsch sprechen können, und ich verstehe

eigentlich ganz gut, sagen wir mal, „Ausländisch““ (Abteilungsleiter mMhg, Basketball).

Reflektiert man die Prozesse der interkulturellen Öffnung in Verein 11 zusammenfassend, dann lässt sich als Besonderheit festhalten, dass sich diese ausschließlich auf der Ebene von Personalentscheidungen abspielen, während sich der Verein bewusst dagegen entschieden hat, „Integration“ als spezifisches Programm zu etablieren. Begründet wird dies damit, dass der Verein in der Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund sehr erfolgreich ist, ohne dass man diese durch strategische Maßnahmen gezielt als „Migranten“ adressiert. Man möchte damit auch bewusst verhindern, dass diese Personengruppe innerhalb des Vereins einen Sonderstatus erhält. Das „Erfolgsrezept“ des Vereins liegt vor allem in der Gewinnung von Übungsleiterinnen und -leitern mit Migrationshintergrund, die als Promotoren zahlreiche Mitglieder mit Migrationshintergrund anziehen. Diesen Inklusionsmechanismus fördert der Verein durch gezielte Personalentscheidungen, indem er die Rekrutierung von Übungsleiterinnen und -leitern mit Migrationshintergrund forciert und zudem zwei Ämter im Präsidium und im Vorstand ausdifferenziert und mit Personen mit Migrationshintergrund besetzt hat, die als Ansprechpartner in Sachen Integration fungieren.

Verein 12

Der Verein 12 hat ca. 3.500 Mitglieder und konnte damit seine Mitgliederanzahl in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppeln. In den insgesamt 18 Abteilungen werden traditionelle Mannschafts- und Individualsportarten wie Volleyball, Badminton, Tennis, Tischtennis und Schwimmen sowie mit Boxen, Judo und Ju-Jitsu auch drei Kampfsportarten angeboten. Die meisten Sportarten werden auf Breitensportlichem Niveau ausgeübt. Eine Ausnahme stellt die Damenmannschaft im Volleyball dar, die in der Bundesliga spielt und aus dem Verein ausgegliedert wurde. Insgesamt zeichnet sich der Verein durch ein hohes Maß an Dienstleistungsorientierung und Professionalisierung aus. Er wird hauptberuflich geführt und beschäftigt in Teil- und Vollzeit ca. 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Management und Verwaltung, darunter einen Geschäftsführer, eine Vorstandsreferentin und eine Mitarbeiterin im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Er verfügt über einen eigenen Fitness- und Gesundheitsbereich, in dem dienstleistungsorientierte Sportangebote gemacht werden, die neben Fitness- auch Präventions- und Rehabilitationskurse umfassen.

Der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund wird von den Vereinsvertretern auf ca. 15 bis 20 Prozent geschätzt. Für die Boxabteilung wird mit ca. 70 bis 75 Prozent der mit Abstand höchste Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund angegeben. Die meisten Liegenschaften des Vereins befinden sich in einem relativ wohlhabenden Stadtteil, während der Trainingsort der Boxabteilung in einem Stadtteil angesiedelt ist, der sozial niedriger gelagert ist und in dem mehr als 50 Prozent der Einwohner über einen Migrationshintergrund verfügen. Der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund an der gesamten Stadtbevölkerung liegt bei ca. 31 Prozent.

Blickt man zunächst auf *Programme* der interkulturellen Öffnung und Integration, dann lässt sich für den Gesamtverein keine programmatische Verankerung dieser Themen erkennen. Eine solche ist ausschließlich in der Boxabteilung zu beobachten, die – wie beschrieben – über einen sehr hohen Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund verfügt und neben der sportlichen Förderung im Boxen explizit das Ziel verfolgt, Jugendliche mit Migrationshintergrund zu integrieren und sie auch in sozialer Hinsicht zu fördern:

„Hier bei uns geht es ja nicht nur um den nächsten Klitschko, um den groß werden zu lassen, sondern darum, die Jugendlichen auch wirklich zu integrieren irgendwo. Wir wollten die von der Straße haben und dann auch mit einer vernünftigen sportlichen Seite, aber auch mit einer vernünftigen Sozialführung“ (Abteilungsleiter Boxen).

Um dieses Ziel zu erreichen, kooperiert die Boxabteilung mit einem katholischen Verband für Sozialarbeit, der die Abteilung durch professionelle Sozialarbeiter unterstützt:

„Und dann bin ich auf der Suche gewesen nach einem Kooperationspartner, und da hatte sich [ein katholischer Verband für Sozialarbeit] angeboten. Wir passten in ihr Programm und so haben wir einen Kooperationsvertrag gemacht. Wir waren froh, fachkundige Leute in unserem Boot dabei zu haben, weil die Sozialarbeiter sprechen eine andere Sprache, die die Jugendlichen verstehen. Ich bin Bautechniker, ich agiere aus dem Bauch raus, wie man als Vater vielleicht reagieren würde. Aber die, die haben ein fundamentiertes Wissen und auch jahrelange Erfahrung in dem Jugendbereich, Jugendfürsorge und so“ (Abteilungsleiter Boxen).

Die Sozialarbeiter begleiten die Jugendlichen zum Training und fungieren als Ansprechpartner für die Geflüchteten, die sie betreuen. Zudem begleiten und unterstützen sie auch von der Abteilung organisierte Freizeitveranstaltungen und Ausflüge:

„Unser Kooperationspartner hilft sehr. Von denen ist oft ein Sozialarbeiter beim Training dabei, wenn irgendetwas ist, wenn es Probleme im Elternhaus, in der Schule gibt, egal wo, dann helfen die denen. Meistens kommen diese Jugendlichen ja mit ihren Vertretern, mit Sozialarbeitern aus den Flüchtlingsheimen, zu uns. Bis jetzt ist noch nie einer alleine gekommen. Das erste Mal ist meistens ein Sozialarbeiter dabei. Dann sprechen wir das mit dem ab“ (Abteilungsleiter Boxen).

„Dann machen die auch schon mal so eine Sommerfreizeit wie jetzt vor zwei Jahren. Und dann fahren wir zum Hochseilpark oder in den Zoo mit denen, so Tagesausflüge machen wir dann. Ziel war es auch, mal mit ihnen so eine Woche wegzufahren, weil viele kennen Ferien, aber keinen Urlaub“ (Abteilungsleiter Boxen).

Die Abteilung unterstützt die Inklusion von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Verein durch ein „niedrigschwelliges Angebot“ in Form einer ausgedehnten Probephase („Karenzzeit“), durch „Bildungs- und Teilhabepakete“, die zur Finanzierung des Mitgliedsbeitrags genutzt werden, und die Öffnung der Boxhalle auch in den Ferien:

„Wir haben dafür extra ein sehr niederschwelliges Angebot, damit da keine Hemmschwellen sind. Die können auch erstmal bei uns trainieren. Zweck ist, sie natürlich an den Verein zu binden irgendwann. Aber die haben eine große Karenzzeit. Die sollen das ausprobieren und wenn es ihnen dann gefällt nach einer gewissen Zeit, dann können die sich anmelden. Da haben wir auch die Bildungs- und Teilhabepakete. Die Jugendlichen bekommen das meistens von der ARGE und bringen das mit zum Training. Ich nehme es dann mit zum Verein in die Geschäftsstelle, die füllen das aus, stempeln das ab und schicken das immer sofort an die Heimadresse, also, wo die dann gemeldet sind“ (Abteilungsleiter Boxen).

„Unsere Boxhalle ist auch in den Sommerferien auf, weil wir sagen, wir können nicht zumachen, weil die dann von morgens bis abends auf der Straße hängen. So haben die ihren festen Bezug und sagen: ‚Dann habe ich Training zu der Zeit‘. Da ist keine Unterbrechung da“ (Abteilungsleiter Boxen).

Neben diesen Maßnahmen, die vor allem auf die Inklusion und Integration der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausgerichtet sind, tritt die Boxabteilung regelmäßig auf einem multikulturellen Fest in der Stadt auf, um sich Angehörigen aller „Kulturen“ zu präsentieren:

„Es gibt dann halt auch schon so Feste, wo wir uns präsentieren, sage ich jetzt mal, wie z. B. das Multikulti-Fest hier [im Park]. Da sind wir dann auch jedes Jahr und präsentieren unsere Sportart. Da werden dann halt Sachen vorgeführt. Und dann wird denen halt gesagt, dass jeder bei uns willkommen ist und dass jeder kommen kann, egal welchen Hintergrund er hat“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen).

Im Gegensatz zur Boxabteilung werden die Themen „interkulturelle Öffnung“ und „Integration“ in programmatischen Entscheidungen des Gesamtvereins bislang nicht aufgegriffen. Als oberstes Ziel verfolgt der Verein Mitgliederwachstum, das es ihm ermöglichen soll, die hauptberuflichen Strukturen und dienstleistungsorientierten Angebote zu sichern und geplante Bauvorhaben zu realisieren. So ist es dem Verein in den letzten Jahren bereits gelungen, pro Jahr 200 bis 250 neue Mitglieder zu rekrutieren, allerdings hat der Vorsitzende mit der Zahl 10.000 ein Ziel formuliert, von dem der Verein mit aktuell 3.500 Mitgliedern noch weit entfernt ist:

„Das ist eigentlich ein kontinuierlicher Prozess bei uns, dass wir die Mitglieder gewinnen. Wir haben im Jahr 200, 250 neue Mitglieder. Die letzte Zahl ist jetzt zwei, drei Wochen alt. Wir sind jetzt im Moment bei 3.470. Also wir haben in zehn Jahren die Mitgliederzahl fast verdreifacht. Wenn wir bauen sollten, müsste das natürlich nochmal deutlich mehr werden, sonst kriege ich das kostenmäßig auch gar nicht in den Griff. Also ich habe meine Zielzahl genannt: in zehn Jahren 10.000 Mitglieder“ (Vorsitzender).

„Also das, was uns im Moment sehr beschäftigt, ist, dass unsere Bundesliga-Volleyballerinnen eine neue Halle brauchen, weil die, die wir haben, nicht ligakonform ist und da bemühen wir uns um eine neue Halle, und auf der anderen Schiene platzten wir unten auf unseren Vereinsgeländen aus allen Nähten und hatten da ohnehin vor zu erweitern, und jetzt versuchen wir das beides zu kombinieren. Also das ist das, was uns im Moment antreibt. Um das realisieren zu können, müssen wir weiter wachsen“ (Vorsitzender).

Um das angestrebte Mitgliederwachstum realisieren zu können, hat man sich im Verein auch mit dem demographischen Wandel beschäftigt und ist dabei zu dem Schluss gekommen, verstärkt die Zielgruppe der Älteren zu fokussieren, um diese vor allem über Gesundheitssportangebote als Mitglieder zu gewinnen:

„Wir haben uns intensiv mit dem demographischen Wandel beschäftigt und unser Programm geändert. Also im Hinblick auf die Überalterung der Gesellschaft. Daher nehmen wir Moment auch verstärkt das Thema Gesundheitssport in Angriff, das ist die Gesundheitsschiene, was wir sowieso schon seit vielen Jahren machen, aber wir haben z. B. dieses Jahr eine Dame eingestellt, die sich um betriebliches Gesundheitsmanagement kümmern soll, so dass wir auch diese Gesundheitsschiene weiter ausbauen möchten“ (Vorsitzender).

Die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund, die immerhin mit über 30 Prozent in der Stadtbevölkerung vertreten und damit im Verein insgesamt noch deutlich unterrepräsentiert ist, haben die Vereinsverantwortlichen bei ihren Bemühungen, Mitglieder zu rekrutieren, hingegen nicht im Blick. Am Beispiel eines Bauvorhabens beschreibt der Vorsitzende, dass man sich gegen eine spezifische Berücksichtigung dieser Zielgruppe entschieden habe, weil dies eine spezifische Gestaltung der Duschräume erfordert hätte:

„Wir bemühen uns nicht speziell um die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund. Also wir haben das in unterschiedlichen Zusammenhängen mal diskutiert, als wir diese Anlage vor zehn Jahren gebaut haben. Da sagte der Architekt, dass muslimische Männer, wenn die duschen, auch eine Abtrennung brauchen, weil das bei denen wohl kulturell bedingt so ist, dass man nicht zusammen duscht, sondern da muss eine Trennung dazwischen. Da haben wir diskutiert: ‚Machen wir sowas?‘. Also entwickeln wir uns in diese Richtung? Und haben da relativ lange diskutiert, deswegen habe ich das auch noch so in Erinnerung und haben am Ende gesagt: ‚Wir machen das nicht‘, sondern wir machen das ganz normal, so dass wir auch in den letzten Jahren in diese Richtung speziell nichts gemacht haben“ (Vorsitzender).

Auch im Rahmen von Vereinsberatungen, die durch den Landessportbund sowie einen externen Berater erfolgten, wurde das Thema „interkulturelle Öffnung“ bislang nicht aufgegriffen:

„Wir haben in der Vergangenheit mehrfach Vereinsberatungen über den Landessportbund gemacht, als es darum ging, dass man mal so ein Profil entwickelt. Aber interkulturelle Öffnung war da nie ein Thema. Wir haben seit zwei Jahren einen externen Berater, wir bezahlen ihn auch. Auch mit dem war das nie Thema“ (Vorsitzender).

Im Gesamtverein hat man durchaus Kenntnis von den integrationsbezogenen Aktivitäten der Boxabteilung, weil der Abteilungsleiter zugleich auch Mitglied des Gesamtvorstands ist, aber auch dies hat offensichtlich bislang nicht dazu geführt, dass der Gesamtverein die ja erfolgreichen Inklusions- und Integrationsstrategien der Boxabteilung aufgreift oder diese gezielt für die Öffentlichkeitsarbeit nutzt:

„Der Verein weiß von unserer Integrationsarbeit. Ich habe zum Verein einen sehr guten und intensiven Kontakt, mit der Geschäftsstelle sowieso. Wir haben hier eine professionelle Geschäftsstelle, mit denen spreche ich auch alles ab. Es ist ja nicht so, dass ich auf einer Insel lebe. Da ich aber auch noch im Vorstand bin, tausche ich mich natürlich vor allem mit dem Vorsitzenden aus“ (Abteilungsleiter Boxen).

Dass der Gesamtverein das Thema „Integration“ bislang nicht programmatisch aufgreift, dürfte zum einen damit zusammenhängen, dass man dies nicht für nötig hält, weil man sich prinzipiell als „offener Verein“ versteht, der unabhängig von spezifischen Merkmalen der Sozialstruktur *allen* das Sporttreiben offeriert, weshalb man offensichtlich keinen Bedarf sieht, Personen mit Migrationshintergrund in spezifischer Weise zu adressieren:

„Das ist ein offener Verein, wir verschließen uns dem nicht. Wir sind einfach offen dem gegenüber. Wir haben das Thema Boxen, Thema Volleyball, Badminton, Tischtennis. Diese Sportarten sind verteilt in der Stadt, und da wird das einfach praktiziert. Wer kommt, der kommt, und wer sich anmeldet, der meldet sich an, und wer gerne Schnuppern möchte, schnuppert gerne. Egal welche Hautfarbe, Nationalität, welche Hintergründe, welche Sozialschicht, etc., das ist komplett offen da“ (Geschäftsführer).

Zum anderen fehlt es offenbar aber auch an passenden Strategien, wie der Vorsitzende mit Bezug auf ein Gespräch mit der Integrationsbeauftragten der Stadt herausstellt:

„Wir haben dieses Jahr zusammen mit der Stadt und der Integrationsbeauftragten und diversen anderen Vereinen am Tisch gesessen, weil die Stadt im Moment ihr Integrationskonzept überarbeitet bzw. ein neues Konzept erarbeitet, und da ging es um die Frage ‚Integration und Sport‘ und ‚Integration im Sport‘. Das Ergebnis war nach längerer Diskussion, Sport ist Integration und uns ist allen nichts eingefallen, was man als Sportverein machen könnte, um das jetzt noch zu forcieren, also um da wirklich speziell etwas zu tun“ (Vorsitzender).

Angesichts der Tatsache, dass sich der Gesamtverein programmatisch bislang nicht mit den Themen „interkulturelle Öffnung“ und „Integration“ beschäftigt, überrascht es nicht, dass

diese Themen auch in den *Kommunikationswegen* und *Personalentscheidungen* des Vereins bislang keine Rolle spielen. In der Boxabteilung werden die integrationsbezogenen Maßnahmen und Angebote in erster Linie der Person des Abteilungsleiters zugeschrieben:

„[Der Abteilungsleiter Boxen] ist die treibende Kraft in Sachen Integration. Der macht das in seiner Abteilung nicht als One-Man-Show, aber das geht schon in die Richtung“ (Vorsitzender).

„Das ist ja auch das, wofür ich den bewundere. Der geht hin und die sind ja ein bisschen rauer die Kerle. Also der nimmt die jungen Leute von der Straße. Oben im [...]park, wo die jungen Leute sich rumtreiben, und die kommen dann zum Boxen, und die lieben das. Die Boxabteilung quillt auseinander, die sind Massen. Das sind alles auch ebenso junge Burschen, Ausländer, die da sind, die kommen und die lieben das. Also da findet Integration wirklich statt, in dieser Abteilung“ (Abteilungsleiter Budo).

Im Hinblick auf die Frage, inwiefern eine Beschäftigung mit Integration und interkultureller Öffnung in den Kommunikationswegen des Gesamtvereins Unterstützung finden würde, gibt es bei den Interviewpartner durchaus unterschiedliche Einschätzungen. Während der Vorsitzende zumindest davon ausgeht, dass es keine öffentlich geäußerten Vorbehalte geben würde, schließt der Leiter der Budo-Abteilung dies nicht aus:

„Die Bereitschaft, über das Ziel einer interkulturellen Öffnung nachzudenken, ist gegeben Vorbehalte dagegen würde es im Verein nicht geben. Zumindest nicht öffentlich“ (Vorsitzender).

„Ich kann es nicht garantieren, also dass es keine Vorbehalte gibt. Kann man nicht. Es könnte immer sein, dass jemand sagt: ‚Was macht er denn nun? Wen holt er uns da rein? Und wer ist das? Und was wollen wir denn hier überhaupt?‘. Ich kenne es nicht, weil wir die Situation nicht haben. Hätten wir sie, könnte es anders sein und ganz ehrlich sein. Aber als Verein können wir versuchen, diesen Weg zu gehen, also auch dort tätig zu werden, aber ob dies Folgen hätte, weiß ich nicht. Das muss man einfach sehen“ (Abteilungsleiter Budo).

Reflektiert man die Analyse der Prozesse interkultureller Öffnung in Verein 12 zusammenfassend, dann lässt sich zunächst festhalten, dass der Verein seit einigen Jahren einen erheblichen Strukturwandel durchläuft, der sich in der Etablierung von Hauptberuflichkeit sowie dienstleistungsorientierter Angebote zeigt und der durch ein fortlaufendes Mitgliederwachstum finanziert werden soll. Um die geplanten Bauvorhaben realisieren zu können, strebt der Verein 10.000 Mitgliedern an, eine Zahl, von der er aktuell jedoch mit 3.500 Mitgliedern noch weit entfernt ist. In der strategischen Ausrichtung sollen neue Mitglieder vor allem in der Zielgruppe der Älteren rekrutiert werden, während die in den meisten Abteilungen bislang noch deutlich unterrepräsentierte Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund nicht eigens fokussiert wird. Selbst die Erfolge der Boxabteilung, in der die vom Abteilungsleiter initiierten Inklusions- und Integrationsbemühungen zu einem immensen Mitgliederwachstum geführt haben, führten im Gesamtverein nicht dazu, die Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ strategisch aufzugreifen. Bemerkenswert ist zudem, dass diese Themen auch im Rahmen der Vereinsberatung durch den Landessportbund keine Rolle spielten.

Verein 13

Bei Verein 13 handelt es sich um einen Mehrspartenverein mit ca. 4.400 Vereinsmitgliedern, der 2018 aus einer Fusion von Verein 13a (1.500 Mitglieder) und Verein 13b (2.500

Mitglieder) hervorgegangen ist. Der Verein verzeichnet ein starkes Mitgliederwachstum und hat im ersten Jahr nach der Fusion bereits weitere 400 Mitglieder hinzugewonnen. Die Entwicklung des Vereins ist von einer zunehmenden Dienstleistungsorientierung geprägt. So verfügt der Verein bereits jetzt über hauptberufliches, überwiegend in Teilzeit beschäftigtes Personal, die Einstellung eines hauptberuflichen Geschäftsführers ist darüber hinaus in Planung. Nach der Fusion beider Vereine und der damit einhergehenden Veräußerung der sanierungsbedürftigen Liegenschaften von Verein 13a wurde der Bau eines neuen Sportvereinszentrums beschlossen, der durch die Stadt unterstützt wird. In den insgesamt 21 Abteilungen werden neben traditionellen wettkampforientierten Mannschafts- und Individualsportarten, wie z.B. Basketball, Fußball, Handball, Leichtathletik und Gerätturnen, auch Kampfsportarten, wie z.B. Kung Fu, Taekwondo und Karate, sowie Breitensportorientierte Sportarten wie Tanzen und Cheerleading angeboten. Des Weiteren verfügt der Verein über ein dienstleistungsorientiertes Fitness- und Gesundheitssportangebot und ist zudem Träger einer Kindersportschule (KiSS).

Der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund wird im Gesamtverein auf ca. 40 Prozent geschätzt, wobei dieser in den einzelnen Abteilungen deutlich variiert. Während sich vor allem im Fußball und im Kampfsport, aber auch im Tischtennis, sehr viele Mitglieder mit Migrationshintergrund finden, sind diese im Handball sowie in den dienstleistungsorientierten Fitness- und Gesundheitssportangeboten kaum vertreten.

Blickt man im Hinblick auf die Analyse von Prozessen interkultureller Öffnung zunächst auf die Ebene der *Programme*, dann ist darauf hinzuweisen, dass der Verein seit 2017 Stützpunktverein im Programm „Integration durch Sport (IdS)“ ist. Die Förderung als Stützpunktverein bestand bereits vor der Fusion und war in Verein 13a durch die damalige Vorstandsassistentin initiiert worden, die im Kontext des verstärkten Zuzugs von Geflüchteten gemeinsam mit Schulen ein Sozialprojekt durchgeführt hat, in dem es darum ging, über Patenschaften geflüchteten Kindern und Jugendlichen den Zugang zum Sportverein zu ermöglichen. Über die geflüchteten Kinder entstand dann auch der Kontakt zu den Müttern, für die ebenfalls ein Sportangebot konzipiert wurde. Dabei handelt es sich um ein kostenfreies Fitnesssportangebot, das darauf zielte, die Frauen als Mitglieder in die Abteilungen des Vereins zu überführen. Dieses Ziel wurde jedoch bislang nicht erreicht, die Frauen nutzen weiterhin ausschließlich die flüchtlingsbezogenen Angebote, werden jedoch nicht Mitglieder im Verein:

„Das war so ein Sozialprojekt, das wir 2016 gestartet haben. Die Jugendlichen der neunten Klassen aller Realschulen mussten ein Sozialprojekt machen, und wir hatten das ausgeschrieben, an allen Schulen, dass wir sagen, okay, wir machen so eine Art Patenschaft, dass die Jugendlichen die Kinder mitnehmen zu einer Sporthalle, dort wird ein Sportangebot gemacht und werden sie wieder zurück gebracht. Und so sind dann mit den Müttern auch Kontakte entstanden, und auch für die haben wir ein Angebot gemacht, Fitnesssport“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

„Es ist ein kostenloses Angebot für die Frauen, das finden die ganz, ganz wichtig. Also egal, ob es jetzt eine afrikanische Frau ist, die seit 20 Jahren in Deutschland lebt, die würde jetzt auch nicht die Notwendigkeit sehen, für den Sport etwas zu bezahlen. Aber dadurch, dass wir die

Gelder für die Übungsleiterin bekommen und unsere Halle kostet uns ja nichts, können wir das so leisten“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

„Es gab immer die Hoffnung, dass man sagt: ‚Okay, vielleicht habt ihr irgendwann mal Lust in den Verein einzutreten, mit einem anderen Angebot‘, oder in ein anderes Angebot. Ich bin auch immer mit meinem Heftchen unterwegs und biete den Frauen diese verschiedenen Sportarten an. Aber die sehen nicht die Notwendigkeit oder irgendwie die Lust oder den Sinn, sich jetzt hier beim Volleyball anzumelden oder so. Ich habe eigentlich noch keine Frau in eine andere Gruppe vermitteln können“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

Durch diese flüchtlingsbezogenen Angebote ist der Landessportbund auf den Verein aufmerksam geworden und an die Vorstandsassistentin mit dem Hinweis herangetreten, dass für diese Angebote Fördergelder beantragt werden können. Dies hat dann auch zur Kooperation mit dem LSB und zur Teilnahme am IdS-Programm geführt. Der Verein hat sich auf eine Ausschreibung des LSB als Stützpunktverein beworben, da er durch die integrationsbezogenen Aktivitäten und den hohen Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund ja die Ausschreibungskriterien erfüllte:

„Seit dieser Flüchtlingsgeschichte hat der WLSB sehr viel Eigenwerbung gemacht, sie sind an die Vereine herangetreten und haben monetäre Ausschüttungen gemacht. So bin ich auch darauf gekommen, weil sie mich angesprochen haben: ‚Hey, ihr macht was für Flüchtlinge, da gibt es doch Gelder, die man beantragen kann‘. So bin ich auch das erste Mal auf diese Fördermöglichkeiten aufmerksam geworden. Da hatten wir unser erstes Projekt, was wir hatten, dann auch gefördert bekommen und so bin ich auf die Schiene gekommen, dass es da etwas gibt“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

„Ich habe gesagt, wir sollten uns bewerben als Stützpunktverein für Integration, weil es geschrieben war, ganz einfach, weil wir da sehr viel erfüllen, weil wir so viele Migranten haben, weil wir was tun“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

Nach der Fusion der beiden Vereine ist die Initiatorin der Integrationsprogramme in der Position als hauptberufliche Vorstandsassistentin verblieben und hat zusätzlich die Funktion der Geschäftsstellenleiterin übernommen. Das Thema „Integration“ hat sie in den fusionierten Verein miteingebracht und dem neuen Vorstand, der sich größtenteils aus Mitgliedern des nicht mit Integration befassten Vereins zusammensetzt, mit dem Hinweis auf Fördergelder „verkauft“. Sie bringt dabei ihr Bedauern darüber zum Ausdruck, dass der neue Vorstand nur für das Finanzielle, nicht aber für anderen Argumente zugänglich war:

„Zu 100 Prozent ist die Initiative mit ‚Integration durch Sport‘ an meine Person gebunden. Das war halt mein Thema, das habe ich mitgebracht und ich wusste auch, wie ich es dem Vorstand verkaufen kann, nämlich über das monetäre, dass ich sage: ‚Es gibt Geld‘. Leider war das Finanzielle das einzige Argument, mit dem ich den Vorstand überzeugen konnte, also dass das Projekt über das Programm des Verbands finanziert werden kann“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

Auch in den Aussagen des Vorsitzenden, der vorher Vorsitzender von Verein 13b war, wird deutlich, dass der neue Vorstand dem Thema keine hohe Priorität einräumt und es nicht zu *seinem* Thema macht, aber die Vorstandsassistentin gewähren lässt:

„[Verein 13a] hat den Stützpunktverein in die Fusion mitgebracht. Es gab im Vorstand keine große Diskussion zu dem Thema. Die Vorstandassistentin hat mir das entsprechend erzählt, und ich habe gesagt: ‚Ja ist doch gut, mach weiter‘“ (Vorsitzender).

„So eine Systematik, sich mit dem Thema zu beschäftigen, ist im Augenblick noch nicht da. Also ich komme aus [Verein 13b] und da war interkulturelle Öffnung kein Thema. Das war Thema bei [Verein 13a]. Das heißt, das ist ein Thema, womit ich mich dann eigentlich jetzt

erst, seitdem wir halt zusammensitzen, also seit einem Jahr, mit dem Thema entsprechend auseinandersetze. Vor der Fusion haben wir nicht darüber nachgedacht. Es ist nicht so, dass wir das irgendwie oben auf das Ziel des Vereins mit integriert haben. [...] Das können wir auch nicht leisten, weil dann müsste man sich noch ganz anders aufstellen“ (Vorsitzender).

Nach der Fusion und dem Beschluss, ein Sportvereinszentrum zu errichten, sind alle Aktivitäten des Vorstands auf dieses Bauprojekt gerichtet, so dass nach Ansicht der Vorstandsassistentin kein Raum für andere Themen bleibt:

„Der Neubau ist ein großes Projekt des Vereins. Wir bauen momentan gerade einen Hybridrasen, und hier wird halt ein riesengroßes Sportzentrum gebaut, die nehmen eigentlich sämtliche Ressourcen des Vorstands ein, scheint mir. Also mir persönlich fehlt das auch ein bisschen, Projekte, Ziele zu erarbeiten, die eigentlich so ein Großverein stemmen könnte, also da gibt es meines Erachtens keine Vision oder Anstrengungen. Unsere geschäftsführenden Vorstandsmitglieder sind mit all ihren Sinnen bei diesen Bauprojekten“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

Dass die Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ im Vereinsvorstand nicht explizit aufgegriffen werden, zeigt sich auch in der Aussage des Vorsitzenden, dass bei der Rekrutierung von Mitgliedern nicht nach unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen differenziert wird, sondern prinzipiell jeder in den Verein kommen könne:

„Ich denke nie darüber nach, welchen Hintergrund unsere Mitglieder haben. Das heißt, ich fange gar nicht erst an zu überlegen, muss ich irgendwie bestimmte Bevölkerungsgruppen ansprechen. Meine Aussage ist ganz einfach: ‚Jeder kann kommen, er muss aber natürlich eine gewisse Integrationsbereitschaft auch beim Verein zeigen, sonst funktioniert das Zusammenleben im Verein nicht‘“ (Vorsitzender).

„Integration“ sieht der Vorsitzende zwar als eine „soziale Aufgabe“, die ein Verein zu erfüllen habe, auch um öffentliche Fördergelder in Anspruch nehmen zu können, es sei aber keine Aufgabe, die er „ganz besonders hoch hänge“:

„Natürlich hat ein Sportverein eine soziale Aufgabe. Soziale Aufgabe in dem Sinne, dass ein Sportverein auch für die soziale Integration von Bevölkerungsgruppen zuständig ist. Nur deshalb, weil das so ist, können wir eigentlich auch verlangen, dass wir Zuschüsse kriegen. Dieser soziale Auftrag bedeutet einfach, Integration zu leisten, Kinder zu irgendetwas dazu zuführen oder auch eine Vereinigung zu sein und soziale Aufgaben zu erfüllen. Das ist für mich aber nicht, sagen wir mal das, was ich ganz besonders hoch hänge, sondern eine neben entsprechenden anderen Aufgaben“ (Vorsitzender).

Im Verein werden die Themen „Integration“ und „Mitgliedergewinnung“ nicht miteinander verknüpft, was vor allem daran liegen dürfte, dass die Mitgliederzahlen nach der Fusion weiter gestiegen sind und der Verein auch ohne spezifische Programme zahlreiche Mitglieder mit Migrationshintergrund rekrutiert:

„Im Augenblick habe ich kein Mitgliederproblem, weswegen ich nicht speziell Mitglieder mit Migrationshintergrund gewinnen muss“ (Vorsitzender).

„Es gibt hier keine Verbindung der Themen ‚Integration‘ und ‚Mitgliedergewinnung‘. Also der Verein und die beiden Vorgängervereine hatten eigentlich das Glück bis jetzt, dass einem die Mitglieder zugelaufen sind. Also man musste sich weder Gedanken machen um Öffnung in irgendeine Richtung, oder um Projekte zur Gewinnung von irgendwelchen Mitgliedern. Das war eigentlich jetzt kein Ziel des Vereins, das man definiert hat. Der Verein ist einfach offen gegenüber den Menschen mit Migrationshintergrund, weil wir hier einen hohen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung haben und wir niemanden ausschließen“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

In den Abteilungen, in denen es kaum Mitglieder mit Migrationshintergrund gibt und in denen Probleme im Hinblick auf die Bildung von Wettkampfmannschaften und die Gewinnung von Ehrenamtlichen bestehen, wurden diese bereits vor der Fusion durch die Einrichtung von Spielgemeinschaften gelöst:

„Einige Spielgemeinschaften hatten wir ja schon vor der Fusion, zum Beispiel die Handballer und die Tischtennisabteilungen. Weil man alleine nicht stark genug ist. Und weil man, wenn die Abteilung größer ist, mehr Potential hat, Ehrenamtler zu finden“ (Vorsitzender).

Auch die Refinanzierung der erheblichen finanziellen Mittel, die der Verein aktuell in die Errichtung eines Sportvereinszentrums investiert, und die ja von einem weiteren Mitgliederwachstum abhängt, bewirkt nicht, dass Personen mit Migrationshintergrund in den Fokus von Rekrutierungsmaßnahmen rücken, obwohl diese gerade im Bereich der dienstleistungsorientierten Fitness- und Gesundheitssportangebote und auch der Kindersportschule noch deutlich unterrepräsentiert sind.⁶⁰ Als Zielgruppen hat man hier vielmehr eher die „Älteren“ sowie Mitarbeiter von Firmen im Blick, die man über entsprechende Marketingmaßnahmen und Kooperationen inkludieren möchte:

„Das Thema ‚Wir brauchen zusätzliche Mitglieder‘, werden wir in der Zukunft natürlich haben, um unser Sportvereinszentrum zu füllen. Mit konkreten Werbemaßnahmen, die aber von der ersten Zielgruppe her eher auf die älteren Gruppen starten, auf Firmen und solche Dinge. Natürlich muss man Marketingkonzepte entwickeln, das liegt in der Schublade. Dass ich Marketingmaßnahmen in der Hinsicht verstärke, indem ich sage: ‚Besonders die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund will ich ansprechen‘, weiß ich nicht, weil ich finde das ist immer ein bisschen ungünstig, irgendwelche Gruppen hervorzuheben. Ich würde sagen, wir sind für alle offen. Jeder kann zu uns kommen“ (Vorsitzender).

„Für das neue Sportvereinszentrum werden wir, glaube ich, das erste Mal richtig aktiv auf Mitgliedersuche gehen. Aber ja, ich kann mir z.B. nicht vorstellen, dass es mehrsprachig sein wird“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

Fragt man als nächstes danach, welche Rolle das Thema „Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund“ in den *Personalentscheidungen und -strukturen* des Vereins spielt, dann zeigen die bisherigen Ausführungen bereits sehr deutlich, dass alle integrationsbezogenen Aktivitäten allein an die Person der Vorstandsassistentin gebunden sind, die diese nach der Fusion auch in den Verein eingebracht hat. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass sie die integrationsbezogenen Aufgaben außerhalb ihrer eigentlichen Arbeitszeit als Angestellte im Sinne eines „selbsternannten Ehrenamtes“ erledigt:

„Wir sind ein frisch fusionierter Verein, von ehemals [Verein 13a] und [Verein 13b]. Ich bin hierhergekommen als Vorstandsassistenz meines Hauptvereins, [Verein 13a], und bin hier die Geschäftsstellenleitung und die Vorstandsassistentin, das sind meine Aufgaben, für die ich

⁶⁰ Dazu die Aussagen der Vorstandsassistentin:

„Wir haben Abteilungen, die reine Erwachsenenabteilungen sind, wie Reha-Sport, Gesundheitssport. Da ist die Repräsentanz der Leute mit Migrationshintergrund nicht so super hoch, das ist eine reine deutsche Geschichte“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

„Es sind in der Regel akademische Eltern, die ihre Kinder zur KiSS bringen. Da gibt es schon auch Kinder mit Migrationshintergrund, aber weniger. Also von 20 Kindern, die ich hatte, waren vielleicht drei, vier russischer Abstammung und die waren sozial auch höher gelagert“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

bezahlt werde [lacht]. Mein Stundenumfang liegt bei 80 Prozent, also bei 30 Stunden. Dann kümmere ich mich ehrenamtlich um die Integration Geflüchteter, das fließt natürlich auch immer wieder in meine Arbeit ein, aber das ist sowas, was ich als selbsternanntes Ehrenamt, wie auch immer, mitgebracht habe“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

Ihr Engagement beschreibt die Vorstandsassistentin zum einen als „altruistisch“, zum anderen begründet sie es auch damit, dass sie sich in einer Position befinde, aus der heraus sie etwas bewegen könne. Diese hohe Affinität zum Thema „Integration“ zeigt sich zudem auch darin, dass sie zusätzlich als „Sportmittlerin“ für den LSB arbeitet und Vereine im Hinblick auf die Arbeit mit Geflüchteten berät:

„Was mich kennzeichnet, ist ein hoher altruistischer Anteil, würde ich mal sagen, in der Persönlichkeitsstruktur, und dann aber auch, ja, an der Quelle zu sitzen sozusagen, also dann wirklich in den Positionen zu sein, zu sagen: ‚Okay, ich bin Vorstandsassistenz hier, ich kann da ein bisschen was steuern zumindest‘“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

„Ich arbeite als Sportmittlerin für den LSB und kümmere mich da um die Integration Geflüchteter hauptsächlich. Den Job gibt es seit 2016, da wurde der kreiert sozusagen aus der Integrationspartei des LSB und da kümmere ich mich um die Vereinsarbeit mit Geflüchteten, also sprich: ich berate Vereine in der Umgebung“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

Neben der Vorstandsassistentin gibt es im Verein kein weiteres Personal, das mit dem Thema „Integration“ befasst ist, und es lassen sich auch keine Personalentscheidungen beobachten, die auf Integration respektive interkulturelle Öffnung zielen, beispielsweise in Form der Rekrutierung und Förderung von Übungsleitern mit Migrationshintergrund.

Blickt man als nächstes auf die *Kommunikationswege* im Verein, so wurde im Rahmen der bisherigen Ausführungen bereits darauf hingewiesen, dass das Thema „Integration“ innerhalb des Vereinsvorstands keine hohe Priorität hat und dass man die Vorstandsassistentin unter der Prämisse gewähren lässt, dass ihre Aktivitäten durch externe Fördergelder finanziert werden. Im Vorstand wurde zwar formal entschieden, dass man Stützpunktverein für Integration wird, das Thema wurde anschließend jedoch weder auf Vorstandsebene noch in den Gremien, in denen auch die Abteilungen vertreten sind (Delegiertenversammlung, Hauptausschuss, Abteilungsleitersitzungen) weiter diskutiert:

„Während der Flüchtlingskrise haben wir diese Sportgruppe initiiert und die Entscheidung Stützpunktverein für ‚Integration durch Sport‘ zu werden, hat der Vorstand unterschreiben und treffen müssen. Das Thema wurde nach der Fusion gar nicht diskutiert, weder im Vorstand noch in der Delegiertenversammlung. Also ich habe das nur mit dem Vorsitzenden besprochen, das Thema Stützpunktverein. Inwieweit er das weitergetragen hat im geschäftsführenden Vorstand, weiß ich nicht. Der erweiterte Vorstand von zwölf Personen weiß das nicht. Und es ist auch nie ein Thema im Hauptausschuss oder in der Delegiertenversammlung gewesen. Wir haben keine Mitgliederversammlung, wir haben eine Delegiertenversammlung, da war es auch kein Thema bisher“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

„Interkulturelle Öffnung ist auf Abteilungsleitungssitzungen kein Thema. Da stehen die Bauprojekte im Vordergrund“ (Abteilungsleiterin m.Mhg, Turnen).

Die Leiterin der Turnabteilung, die selbst über einen Migrationshintergrund verfügt, unterstreicht, dass interkulturelle Öffnung in den Gremien des Vereins nicht besprochen wurde und dass alle Aktivitäten bislang nur über die Vorstandsassistentin liefen, die hier „eine super Arbeit“ leiste. Gleichzeitig macht sie deutlich, dass sie es begrüßte, wenn das Thema

im Verein stärker aufgegriffen würde und die Abteilungen in dieser Hinsicht Unterstützung erhielten:

„Interkulturelle Öffnung ist kein Thema, das im Verein diskutiert wird, obwohl der Verein, wenn er sich weiterentwickeln will, genau Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen muss. Die [Geschäftstellenleiterin] ist mega in diesem Thema. Aber ein Gespräch mit dem Vorstand findet dazu, glaube ich, nicht statt. Aber ich denke, das ist natürlich etwas, was noch kommen muss. Ich würde mir das natürlich auch wünschen. Ich würde mir auch von oben viel wünschen an Unterstützung für die Abteilungen, weil letztendlich ist es hier [die Geschäftstellenleiterin], die eine super Arbeit leistet. Vor allem auch in der Integration und, und, und, ist sie da super. Und das muss mehr durchdringen“ (Abteilungsleiterin mMhg, Turnen).

Die Vorstandsassistentin bemüht sich aktiv, dass Thema „Integration“ in die Abteilungen zu tragen, was sie am Beispiel der Implementierung eines Angebots „orientalischer Tanz“ in der Tanzsportabteilung verdeutlicht. Nachdem sie vom Abteilungsleiter für dieses Vorhaben kein Feedback bekam, habe sie sich direkt an eine Frau in der Abteilungsleitung gewandt, die für das Thema offen sei. Eine grundsätzliche Barriere bestehe allerdings darin, dass sie integrationsbezogene Themen auf die Agenda des Hauptausschusses des Vereins bringen müsse, diese jedoch vom Vorsitzenden erstellt würde. Um nicht abgeblockt zu werden, schlägt sie deshalb oftmals den Weg „hinten rum“ über ihre Netzwerke ein:

„Ich versuche das Integrationsthema in andere Abteilungen zu tragen. In einer Expertinnenrunde beim WLSB habe ich mitgenommen, dass es wichtig ist, die Geflüchteten selbst in irgendwelche Aktivitäten zu bekommen. Also die Zeit, dass man sie drei Jahre bespaßt hat, ist jetzt so ein bisschen vorbei. Und da habe ich drei Frauen gefunden, die als Übungsleiterinnen für ein Kursangebot Orientalischer Tanz zur Verfügung stehen würden. Und da suche ich mir dann in den Abteilungen, in der Tanzsportabteilung z.B., eine Frau, die in der Abteilungsleitung sitzt und versuche mir so die dann zu schnappen. Und die ist ganz offen. Ich bin zuerst über den Abteilungsleiter gegangen, da habe ich kein Feedback bekommen, und dann schnappe ich mir da schon jemanden, der offen ist für sowas. Aber das Thema muss dann erst mal bis zum Hauptausschuss kommen, also im Hauptausschuss habe ich da schon sehr viele Leute, die auf der gleichen Welle schwimmen. Aber es muss erst mal auf diese Ebenen kommen, denn die Agenda für den Hauptausschuss schreibt der erste Vorsitzende. Man muss quasi hintenrum gehen, aber das ist alles nicht so leicht“ (Geschäftstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

Ihr Verhältnis zum Vorstand beschreibt die Vorstandsassistentin als „schwierig“, was sie darauf zurückführt, dass der neue Vorstand im Vergleich zum alten in Verein 13a nicht offen für die integrationsbezogenen Themen sei und sie mit ihren „Ideen“ permanent auf Ablehnung stoße:

„Ich habe ein schwieriges Verhältnis zu meinem jetzigen Vorstand. Dieses Flüchtlingsprojekt [im Verein 13a], das kam eigentlich aus der Vorstandschaft, ja, da hat die Vorstandschaft gesagt: ‚Hey wir müssen was machen!‘, sage ich: ‚Ah, ich weiß wo‘, und das war eine Zusammenarbeit. Also das ist jetzt ein anderes Arbeiten hier. Mein Vorstand, der super offen war und mit dem ich das Thema der Integration sehr gut besprechen konnte, der ist jetzt auch in dem neuen Vorstand ziemlich untergegangen. Und ich mit meinen ganzen Ideen generell, sei es Fundraising, egal womit ich komme das ist alles: ‚Ho, die schon wieder‘, also deswegen, ob ich jetzt mit Flüchtlingen oder mit Fundraising oder mit irgendwas komme: ‚Ho, die schon wieder‘. Ja, es ist schwierig“ (Geschäftstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

Im Hinblick auf den geschäftsführenden Vorstand vermutet die Vorstandsassistentin, dass es bei manchen Mitgliedern dieses Gremiums durchaus Widerstand und explizite Vorbehalte gegenüber der Inklusion von Personen mit Migrationshintergrund in den Verein gibt, was sie am Beispiel einer Leitbilddebatte und der Formulierung des Ziels, dass der Verein

die Gesellschaft repräsentieren soll, verdeutlicht. Diese Vorbehalte würden jedoch nicht offen geäußert, vielmehr werde die Erstellung eines Leitbildes durch eine Verzögerungstaktik verhindert:

„Um das Ziel einer interkulturellen Öffnung im Verein durchzubringen, muss die Hürde des geschäftsführenden Vorstands erstmal genommen werden und es ist halt noch nicht deren Priorität, also ich bringe das zum Beispiel schon des Öfteren an, dass die Entwicklung eines Leitbildes wichtig wäre. Ich würde da ganz einfach so argumentieren, dass der Verein irgendwo die Gesellschaft repräsentieren soll. Die Mitgliederstruktur sollte der Bevölkerungsstruktur entsprechen, so sehe ich das. Und das weicht halt bei uns schon noch ein bisschen ab, gerade im höheren Alter. Von einigen Vorstandsmitgliedern, kann ich mir durchaus vorstellen, dass es da Widerstand gibt, indem die sagen: ‚Warum sollen wir uns den Ärger holen, wo keiner ist‘, oder ‚Wir haben doch genügend Mitglieder‘“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

„Bei der Erstellung eines Leitbildes beobachte ich im Vorstand eine Taktik des Herauszügerns und des Rausschiebens. Es ist nicht so, dass gesagt wird, dass das nicht zu uns passt“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

Sie erklärt die Widerstände und Barrieren in den Gremien des Vereins auch damit, dass sich im fusionierten Verein die *Organisationskultur* von Verein 13b durchgesetzt habe, die nicht dem entspreche, was sie im Verein 13a erfahren habe, in der die integrationsbezogenen Maßnahmen mit einer „Selbstverständlichkeit“ vom Vorstand unterstützt worden seien. Im Hinblick auf den fusionierten Verein konstatiert sie demgegenüber ein „herrschaftliches Regieren“ und spricht sogar von einer „feindlichen Übernahme“:

„[Verein 13a] war sehr offen. Da war es so, diese Selbstverständlichkeit, als 2015 die Geflüchteten kamen und zwei Sporthallen ausgefallen sind, war das sofort eine Vorstandsentscheidung, dass man da was tun muss, und wir sind da auch wirklich 2015 gleich als Taskforce in die Sporthallen und haben die Kinder abgeholt. Haben mit denen Sport gemacht, haben ein Jugendsozialprojekt gestartet. Hier habe ich ein bisschen anderen Wind erfahren“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

„Also das ist jetzt ein anderes Arbeiten hier. [...] [Verein 13a] war einfach ganz, ganz anders als der [Verein 13b]. Wir sind im ersten Jahr einer Fusion, einer feindlichen Übernahme sozusagen. [...] Es ist schon ein sehr herrschaftlicher Ton und ein sehr herrschaftliches Regieren, und das war ich nicht gewohnt“ (Geschäftsstellenleiterin und Vorstandsassistentin).

Reflektiert man die Analyse der Prozesse interkultureller Öffnung in Verein 13 zusammenfassend, dann lässt sich festhalten, dass die Etablierung von integrationsbezogenen Maßnahmen im Verein allein auf der Initiative der Vorstandsassistentin beruhte, die das Thema bereits in Verein 13a aufgegriffen und anschließend in den fusionierten Verein eingebracht hat. Auch wenn der Vereinsvorstand die Teilnahme am IdS-Programm formal beschlossen hat, wurde das Thema in den Gremien nicht weiter aufgegriffen, sondern es blieb ausschließlich an die Person der Vorstandsassistentin gebunden. Der Vorstand ist nach der Fusion primär mit dem Bau eines Sportvereinszentrums beschäftigt, wodurch die dienstleistungsorientierten Angebote des Vereins ausgeweitet und das Mitgliederwachstum weiter forciert werden sollen. Der Vorsitzende versteht „Integration“ zwar als „soziale Aufgabe“ des Vereins, der er auch nachkommt, um die Förderung mit öffentlichen Mitteln zu erhalten, er sieht jedoch keine Anknüpfungspunkte und keine Notwendigkeit, dieses Thema mit den zentralen Entwicklungszielen des Vereins zu verknüpfen, da der Verein kein Mitgliederproblem habe und auch ohne gezielte Adressierung bereits zahlreiche

Mitglieder mit Migrationshintergrund habe. Unter diesen Bedingungen fungiert die Vorstandsassistentin gewissermaßen als „Einzelkämpferin“ in Sachen „Integration“, und sie versucht über persönliche Netzwerke, Mitstreiter auf der Ebene der Abteilungen zu finden, da sie bislang über die formalen Kommunikationswege nicht erfolgreich ist. Sie führt dies nicht zuletzt auch auf organisationskulturelle Barrieren zurück, die durch das Personal des ehemaligen Vereins 13b Einzug in den fusionierten Verein gehalten hätten.

Verein 14

Bei Verein 14 handelt es sich um einen Mehrspartenverein mit 4.500 Mitgliedern in insgesamt 22 Abteilungen, die größtenteils wettkampforientiert ausgerichtet sind. Im Jahr 2007, in dem die Mitgliederzahl noch bei 3.600 lag, hat der Verein damit begonnen, hauptberufliche Strukturen zu etablieren, woraufhin in den Folgejahren ein Sportvereinszentrum errichtet und vermehrt auch dienstleistungsorientierte Angebote im Bereich des Fitness- und Gesundheitssports gemacht wurden, die zu dem Anstieg der Mitgliederzahlen führten. Der Verein hat im Zuge dieser Entwicklung auch eine Kindersportschule eingerichtet sowie eine Inklusionsabteilung gegründet. Zudem kooperiert er mit Unternehmen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Mittlerweile beschäftigt der Verein 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haupt- bzw. nebenberuflich, darunter auch einen hauptberuflichen Geschäftsführer. Der Vereinsvorsitzende bezeichnet die erreichte Mitgliederzahl von 4.500 als „Zwischengröße“ und betont, dass es ein vorrangiges Ziel des Vereins sei, weiter zu wachsen, da der Verein aktuell große Schwierigkeiten habe, die in den letzten Jahren getätigten Investitionen zu refinanzieren.

Der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund wird im Verein auf ca. 30 bis 35 Prozent geschätzt, was in etwa dem Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Stadtbevölkerung entspricht. Zwischen den Abteilungen bestehen jedoch große Unterschiede. Während einige Abteilungen (z.B. Kickboxen, Fußball, Basketball) einen vergleichsweise hohen Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund haben, ist dieser in anderen Abteilungen (z.B. Ju-Jutsu; Gesundheits- und Fitnessbereich, Kindersportschule) eher gering.

Blickt man im Hinblick auf die Analyse von Prozessen interkultureller Öffnung zunächst auf die Ebene der *Programme*, dann zeigt sich, dass sich der Verein seit dem Jahr 2012 mit dem Thema „interkulturelle Öffnung“ beschäftigt. Angestoßen wurde diese Beschäftigung durch den ehemaligen Geschäftsführer, der 2012 neu in den Verein kam und den Fokus stark auf Projektarbeit legte. Diese implizierte auch eine konzeptionelle Auseinandersetzung mit Integration und interkultureller Öffnung und führte zur Etablierung von Kooperationen mit unterschiedlichen Organisationen, zur Ernennung eines Integrationsbeauftragten innerhalb des Vorstandes, zur Schulung von Übungsleitern mit Migrationshintergrund sowie zu weiteren integrationsbezogenen Maßnahmen (z.B. mehrsprachigen Aufnahmeanträgen, Integrationsprechstunde). Im Kontext der Projektarbeit kam sodann auch die

Kooperation mit dem Landessportbund zustande, durch die der Verein 2015 Stützpunktverein im Programm „Integration durch Sport (IdS)“ wurde:

„Die fünf Jahre unter der Ägide [des ehemaligen Geschäftsführers] waren hauptsächlich dadurch geprägt, dass wir wirklich sehr viel Projektarbeit gemacht haben. Viele Projekte im integrativen Bereich, da sind wir ausgezeichnet worden, waren ein Leuchtturm für alle möglichen Sachen“ (Vorsitzender).

„Interkulturelle Öffnung ist ein Ziel für den Verein. Es wird es auch bleiben. Seit 2012 ist es offiziell auf der Agenda. 2016 wurde dann [Name] Vorstandsmitglied mit Zuständigkeit für den Bereich ‚Integration‘. Seit 2014 haben wir wirklich versucht, sowohl mit klassisch strukturierten Organisationen, aber auch freien Gruppen von Menschen mit Migrationshintergrund in Kontakt zu kommen. Und wir haben versucht, den Verein zu erläutern und zu erklären und die Türen aufzumachen. Wir haben erkannt, wenn da drüben acht türkische Jungs zusammen mit fünf griechischen Jungs und vier deutschen Jungs Fußball spielen, dann ist das noch keine Integration. Ja, sondern Integration geht weiter, wir mussten auch unseren Integrationsbegriff ganz schön in unserem Verständnis drehen. Wir haben dann 2014 zusammen mit dem LSV, zusammen mit dem Migrationsdienst, hier eigene Projekte gestartet, um dem Vorstand zu vermitteln, es geht woanders hin, um den Übungsleitern zu vermitteln, Leute, Integration bedeutet andere Wege. Wir haben dann auch eine Zeit lang Tandemprojekte gestartet. Also haben gesagt, wir stellen erfahrenen Übungsleitern mit oder ohne Migrationshintergrund Paten zu Verfügung, für Sportlerinnen oder Sportler, die gerne einen Verein kennen lernen wollen und die ihr Wissen aus den Sportarten weitergeben wollen. Aus diesen ursprünglich 18 Paten sind glaube ich zwei Übungsleiter hervorgegangen, die tatsächlich nachher auch als Übungsleiter geblieben sind, davon eine russische Eiskunstläuferin. Also das war so die Hochwelle in Anführungszeichen, wo wir wirklich versucht haben, auf allen Ebenen zu sagen, wir zeigen diese Öffnung auch nach außen. Hatten auch mal eine kurze Zeit lang unsere Aufnahmeanträge etc. in mehreren Sprachen übersetzt, hatten hier eine Integrationsprechstunde. Also da lief in dieser Zeit ziemlich viel. Wir sind auch seit 2015 als Stützpunktverein in ‚Integration durch Sport‘ mit drin“ (Vorsitzender).

Die Beschäftigung mit den Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ hat im Verein in den letzten drei Jahren jedoch deutlich abgenommen, was sich nicht nur darin zeigt, dass weniger integrationsbezogene Maßnahmen durchgeführt wurden, sondern auch darin, dass die explizite Benennung des Ressorts „Integration“ im Vorstand zeitweise ausgesetzt wurde, weil sich der Verein mit erheblichen Finanzproblemen konfrontiert sah.⁶¹ Diese sind darauf zurückzuführen, dass der Verein nach der Etablierung hauptberuflicher Strukturen sowie der Einrichtung eines Sportvereinszentrums nicht den Mitgliederzuwachs erzielte, der notwendig gewesen wäre, um diese Investitionen zu refinanzieren:

„Wenn ich vor drei Jahren hier gesessen hätte, hätte ich gesagt, das tun wir, das tun wir, das tun wir. Das hat sich einfach ein bisschen gewandelt, weil wir haben in dieser Phase vermutlich zu wenig auf die Finanzen geschaut. Aktuell haben wir um die 4.500 Mitglieder. Wir schwanken seit ziemlich genau zehn Jahren um diese 4.500. Uns ist es nicht gelungen, die Mitgliederzahl nach oben zu schieben, weil die 4.500 aus unserer Sicht so eine Art Zwischengröße ist. Wir sind trotz allem noch zu klein, um einfach aufgrund der ganzen Wertschöpfung, aus den Mitgliedern alleine etc. das ganze finanziell auf die Füße zu stellen“ (Vorsitzender).

„Wir haben dieses Thema explizit im Vorstand jetzt aktuell nicht ganz oben auf der Agenda, das muss man ganz klar sehen. Wir haben aktuell einfach eine ganz schwierige Zeit gehabt, so dass wir, muss ich offen gestehen, da in dem Bereich Integration dann nicht viel gemacht haben“ (Vorstandsmitglied und Integrationsbeauftragter mMhg).

„Bis zur letzten Delegiertenversammlung gab es im Vorstand das Ressort ‚Integration‘. Wir haben jetzt seit der letzten Delegiertenversammlung die Ressorts abgeschafft, weil wir ein

⁶¹ Auf der Vereinsvereinshomepage ist das Ressort „Integration“ innerhalb des Vorstandes mittlerweile wieder ausgewiesen (Stand Oktober 2020).

größeres Thema haben, das uns als Verein beschäftigt: Das ist unser Kontostand“ (Geschäftsführer).

Der neue, seit einem Jahr im Amt befindliche Geschäftsführer deutet die integrationsbezogenen Maßnahmen in finanzieller Hinsicht als „Zuschussgeschäft“, was erklärt, warum der Verein diese Aktivitäten vor dem Hintergrund der Finanzprobleme zurückgefahren hat:

„Da ist halt immer die Frage, wie sind die Kapazitäten? Kann ich mich mit diesem Thema beschäftigen? Und das Thema Integration ist dann doch eher ein Thema, das Geld und Aufwand kostet, und ich muss mir als Verein teilweise die Frage stellen, wie finanziere ich meine laufenden Angebote? Und wenn ich dann nochmal mich einem Thema widme, das noch mehr Geld kostet, dann habe ich manchmal ein wirtschaftliches Problem. Vielleicht ist das auch ein Hintergrund, wo viele dann zurückschrecken. Das ist ein Zuschussgeschäft“ (Geschäftsführer).

Zugleich stellt er aber auch heraus, dass diese in Zukunft wieder intensiviert werden sollen, und dass das erste Jahr in der neuen Position für ihn ein „Übergangs-“ bzw. „Kennenlern-Jahr“ gewesen sei. Er betont dabei, dass die Maßnahmen im Sinne der Nachhaltigkeit weiterentwickelt werden sollen, so dass sie nicht mehr nur einzelne Veranstaltungen und Aktionstage umfassen, sondern auf längerfristigen Kooperationen wie Schul-AGs basieren, über die gezielt Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund als Mitglieder gewonnen und in die einzelnen Abteilungen überführt werden sollen. Die Finanzierung solcher Programme soll über Fördergelder erfolgen, die im Rahmen von Kooperationen und Netzwerken akquiriert werden:

„Wir haben jetzt ein Übergangsjahr, wo wir nichts Neues mehr angeschoben haben. Aber wir wollen da im nächsten Jahr wieder rein, dass wir auch neue Projekte anschieben im Bereich Fußball. Wir hatten jetzt im November einen Integrationstag, mit der [...] -Schule, die hier direkt nebenan ist, die unterrichten Flüchtlinge. Da ist aber nichts Nachhaltiges dabei rausgekommen, außer dieser jährliche Integrationstag. Und wir wollen das jetzt aber nächstes Jahr schon anschieben, dass wir da eine AG irgendwie darauf auslegen, dass die Flüchtlinge aus diesen Schulklassen da auch irgendwie teilnehmen können. Und wir wollen halt versuchen, den Bogen zu schlagen in unser Fußballangebot, dass die dann wirklich auch in der Abteilung ankommen. Und das gleiche bin ich jetzt ganz frisch am Donnerstag von unserer Schwimmabteilung angesprochen worden, ob man sowas ähnliches nicht im Schwimmen machen könnte, weil die [...] -Schule hat ja auch eine Schwimmhalle, die jetzt erst oder gerade saniert, repariert wird und jetzt hoffentlich im Januar wieder aufmacht, so dass wir auch im Schwimmen wieder mehr Angebote machen können. Es gibt ja jetzt auch ganz aktuell einen Wettbewerb der Stadt, da gibt es natürlich auch Fördergelder oder Prämien für gute Ideen. Und wir setzen uns jetzt am Freitag ganz aktuell nochmal zusammen und gucken, ob wir da eine Bewerbung rausbauen können, dass wir noch ein bisschen mehr Hintergrund finanziell haben, um da was auf die Beine zu stellen“ (Geschäftsführer).

Fragt man danach, warum der Verein integrationsbezogene Maßnahmen etabliert hat, dann wird in den Interviews vor allem der „gesellschaftliche Auftrag“ herausgestellt, Sportangebote für alle Einwohner der Stadt zu machen, was auch im Sinne einer positiven Außenwirkung genutzt werden soll, die es dem Verein ermöglicht, Netzwerkpartner innerhalb der Stadt zu gewinnen:

„Hier im Umfeld sind schon einige Migranten. Und die Leute in den Verein zu bringen, das ist natürlich schon auch Ziel, klar, weil wir einen gesellschaftlichen Auftrag haben. Und der umschließt alle, die hier wohnen. Und das sollte man dann praktisch in seinen Angeboten natürlich auch widerspiegeln“ (Geschäftsführer).

„Ja es gibt ja das Sprichwort: ‚Tue Gutes und rede darüber‘, und ich finde es generell gut und dann ist es auch wichtig, dass das die Leute wissen, dass da der Verein aktiv ist. Weil das zieht

dann vielleicht auch Leute an, die mithelfen oder auch Netzwerkpartner, Partnerunternehmen, die sich da dran beteiligen, dass man sagt, man hat es leichter, solche Sachen umzusetzen. Aber es ist dieser gesellschaftliche Auftrag, und der soll auch bekannt gemacht werden und da sollen wir auch dafür stehen. Also wir als Verein stehen ja für Werte, die vereinen, und das wollen wir natürlich auch nach außen tragen und auch sichtbar machen“ (Geschäftsführer).

„Wir hatten drei interkulturelle Sportfeste, wo wir alle möglichen Organisationen aus dem Migrantenumfeld eingeladen haben und gesagt haben: ‚Kommt, macht euren Sport, zeigt euren Sport!‘, also wir hatten Cricketspieler hier aus Indien und Pakistan, wir hatten Gorodki-Spieler aus Russland da, die haben hier auch eine Heimat gefunden. Wir hatten hier einen riesen kulturellen Markt aufgebaut mit Essen, traumhaft schön, aus dieser ganzen Geschichte und dann kam die Integrationsbeauftragte der Stadt und sagt wortwörtlich den Satz: ‚Ihr war gar nicht klar, was der Sport alles für Integration leisten kann‘. Damit war auch klar, wie die Stadt das sieht. Wir nutzen das auch natürlich, um das Image des Vereins nach außen positiv darzustellen“ (Vorsitzender).

Was den Aspekt der Mitgliedergewinnung angeht, werden die integrationsbezogenen Aktivitäten im Verein durchaus ambivalent gesehen: Einerseits ist man sich im Vereinsvorstand angesichts des hohen Anteils an Personen mit Migrationshintergrund in der Stadt bewusst, dass man nicht „umhinkommt“, diese Gruppe bei der Mitgliederrekrutierung zu fokussieren, um insbesondere auch Struktur- und Entwicklungsproblemen der Abteilungen und Sportarten (z.B. Mangel an Trainern und Übungsleitern, Verlust von Wettkampfmannschaften) zu begegnen:

„Bei 35 Prozent Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund kann ein Sportverein in [...] nicht sagen, das ist kein Thema für mich. Punkt“ (Vorsitzender).

„Es ist uns bewusst, dass das ein Thema ist, um dass wir nicht umhinkommen. Dieser vermeintliche Zulauf, den wir einfach in den Selbstläufern haben, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass es in anderen Bereichen nicht der Fall ist. Aber die Abteilungen, die es betrifft, haben mit Problemen zu kämpfen, dass sie noch genügend Trainer für ihre Mannschaften finden. Aber sie gehen diesen Weg nicht, dass sie sagen: ‚Dann lasst uns doch endlich in diese Zielgruppe reingehen‘. Also müsste man ja sagen: ‚Warum gehen wir an den Markt nicht ran?‘. Auch um in Zukunft Trainer zu rekrutieren, um Übungsleiter zu rekrutieren, um Betreuer zu rekrutieren und am Ende auch die Kids zu rekrutieren“ (Vorsitzender).

Andererseits hat der Verein in der bisherigen Integrationsarbeit die Erfahrung gemacht, dass es schwierig ist, Personen mit Migrationshintergrund in die Abteilungen und Regelangebote des Vereins zu überführen. Alle Maßnahmen und auch die Schulungs- und Beratungsangebote der Sportverbände, die der Verein im Rahmen seiner Programmarbeit genutzt hat, hätten nicht dazu beigetragen, gezielt „an diese Gruppe ranzukommen“ und ihnen das „Konstrukt Verein“ zu vermitteln. Bei den Mitgliedern mit Migrationshintergrund, die sich vor allem in der Fußball-, Basketball- und Kickboxabteilung finden lassen, handelt es sich nach Einschätzung des Vorsitzenden vielmehr um „Selbstläufer“, die aufgrund der herkunftsbedingten Affinität zu diesen Sportarten den Weg in den Verein gefunden haben:

„Es gibt momentan noch kein Konzept und sei es vom DOSB oder vom LSV, von irgendjemand der sagt: ‚So geht es! Wenn du es so machst, kommst du rein in diese Gruppe‘. Aber wir müssen es in die Köpfe kriegen, dass wenn wir die Chance haben an die Kids ranzukommen und dann haben wir die Übungsleiter und dann haben wir die Trainer, dann haben wir die Kampfrichter und die Betreuer. Aber wie haben sie nicht, wir kommen da nicht ran“ (Vorsitzender).

„Wir haben uns damals wirklich sehr viele Gedanken gemacht und haben das Problem erkannt, es nutzt ja nichts, wenn hier sieben alte Herren sitzen und sagen, es ist ein tolles Projekt. Es nutzt auch nichts, wenn ein hochqualifiziertes Arbeiterteam vom LSV hier alle möglichen Leute schult. Kein Mitarbeiter, der hier festangestellt ist, zumindest aus der damaligen Zeit, hat

dieses Programm nicht durchlaufen. Also wir haben unheimlich viel getan, um in den Köpfen was zu verändern. An dem Punkt, wie bringe ich es genau an das Spielfeld ran, wie bringe ich es auf die Platte? An dem haben wir ewig gearbeitet und teilweise total erfolglos irgendwas versucht, weil wir eines gemerkt haben und das war jetzt wirklich so die Quintessenz aus diesen Jahren, dass dieses Konstrukt Verein, Abteilung, dass das etwas ist, was in bestimmten Bevölkerungsteilen nicht vermittelbar ist. Also wir haben es zumindest nicht geschafft. Der Verein hat es nicht geschafft. Wie gesagt, wir machen immer die Ausnahmen des griechischen Basketballers und der russischen Eiskunstläuferin, aber so diese anderen Strukturen haben wir da nicht rein bekommen“ (Vorsitzender).

Auch der Geschäftsführer betont, dass sich bislang allenfalls im Fußball Ansatzpunkte zeigen, wie sich Personen mit Migrationshintergrund über Integrations- und Flüchtlingsprojekte in das Regelangebot des Vereins überführen lassen:

„Und für mich als Verein ist ja irgendwo langfristig immer das Ziel, ich will die Leute, egal wie lange sie schon hier wohnen oder wo sie herkommen, ins Regelangebot kriegen. Ich will mich nicht irgendwann damit begnügen, dass ich immer nur spezielle Integrationsprojekte oder Flüchtlingsprojekte schiebe und hier kommt gar nichts an. Deswegen ist es da natürlich immer schwierig, das dauerhaft zu machen, das kriegst du meistens nur mit Fußball hin, weil da halt irgendwie in der Sportart sind die Verbände auch am weitesten, und da gibt es schon Programme oder sowas dazu, das wird in anderen Sportarten schwieriger“ (Geschäftsführer).

Dass es sich bei Personen mit Migrationshintergrund um eine Bevölkerungsgruppe handelt, die im Hinblick auf das Ziel der Mitgliedergewinnung durchaus ambivalent betrachtet wird, zeigt sich auch in den folgenden Aussagen des Geschäftsführers, der andeutet, dass Mitglieder mit Migrationshintergrund häufiger aus einkommensschwachen Schichten stammten und teilweise auf die finanzielle Unterstützung der Stadt angewiesen seien. Zudem gäbe es auch Probleme beim Einzug der Mitgliedsbeiträge, weshalb diese Zielgruppe für den Verein nicht „wirtschaftlich interessant“ sei:

„Also ich glaube nicht, dass es wirtschaftlich interessant ist, sondern es ist gesellschaftlich auf jeden Fall interessant, es gibt, ist dann halt auch die Frage, wie die Mitgliederentwicklung ist, aber wir hatten vorhin auch mal die Diskussion, drüben auf der Geschäftsstelle, mit dem Mahnwesen, wer das dann teilweise ist. Das sind dann viele Leute, die halt finanziell nicht den Background haben und da sind viele dann auch mit Migrationshintergrund [dabei], wo wir dann unserer Kohle hinterherrennen müssen, wenn man es so lapidar sagt, und das können wir uns teilweise auch nicht leisten“ (Geschäftsführer)“.

„Wir haben gerade bei denen mit Migrationshintergrund dann auch einige, die mit den Gutscheinen der Stadt den Mitgliedsbeitrag bezahlen, das ist dann schon auch verbreitet“ (Geschäftsführer).

In diesem Zusammenhang gilt es zu betonen, dass sich im Bereich der dienstleistungsorientierten Fitness- und Gesundheitssportangebote, die für die wirtschaftliche Konsolidierung des Vereins bedeutsam sind, kaum Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Migrationshintergrund finden:

„Die meisten Kursteilnehmerinnen sind Deutschstämmige. Momentan habe ich richtig wenig Migranten, und wenn einige Migranten da unten sind, sind sie entweder mit einem Deutschen verheiratet oder sie sind hier schon lange oder sie waren selber im sportlichen Geschäft unterwegs im Leben“ (Übungsleiterin m.Mhg. Fitness).

Die bisherigen Ausführungen deuten bereits darauf hin, dass die durch die Führung des Gesamtvereins initiierten Integrationsprogramme in den Abteilungen bislang kaum Resonanz erfuhren und auch nicht aufgegriffen wurden. Eine Ausnahme stellt hier die Kickbox-

Abteilung dar, die aus einem Integrationsprojekt entstanden ist und 2012 in den Verein aufgenommen wurde:

„Es gibt auch aus den Abteilungen raus natürlich Projekte. Gerade Kickboxen, die haben da auch in der Vergangenheit mal einen Förderpreis gewonnen. Das hängt natürlich auch ein bisschen von der Sportart ab. Gerade Kickboxen ist so eine Sportart, Kampfsport, die ist prädestiniert für Integration“ (Geschäftsführer).

„Und der Verein hat das dann gesehen: ‚Okay, wir wollen jetzt auch mal jetzt nicht nur diese Fußball-, Basketball-, Handball-, Eishockeyabteilungen, sondern wir wollen auch mal eine andere Abteilung. Und Kickboxen funktioniert bei euch ganz gut‘. Die damalige Geschäftsführerin hat gesagt: ‚Hey, das funktioniert ganz gut, wollt ihr vielleicht bei uns eine Abteilung gründen?‘. 2012 haben wir dann eine Abteilung gegründet und seitdem sind wir stetig am Wachsen. Der Verein hat den Schritt gewagt, die haben gesagt: ‚Hey wir nehmen euch auf, weil wir sehen, ihr habt viele Mitglieder und aus verschiedenen Nationen‘, und das war ja schon ein Schritt vom Verein, ein ganz guter Schritt“ (Abteilungsleiter mMhg, Kickboxen).

Die Kickbox-Abteilung, in der der Anteil von Mitgliedern mit Migrationshintergrund bei „ca. 50 Prozent“ liegt (Abteilungsleiter), hat in sich den letzten Jahren vor allem in der Flüchtlingsarbeit engagiert und hier gemeinsam mit einer christlich-diakonischen Stiftung Projekte durchgeführt, die auch im Rahmen des IdS-Programms durch den Landessportbund gefördert werden:

„Projekte starten wir mit [einer christlich-diakonischen Stiftung], zum Beispiel Projekte mit Flüchtlingen. Letztes Jahr gab es ein Jahresprojekt, wir haben dann donnerstags für die das angeboten, die [christlich-diakonische Stiftung] hat dem Trainer eine Pauschale an Geld gezahlt und er hat dann die Flüchtlinge hier dann zwei Stunden trainiert, und genau das Projekt lief ein Jahr lang. Es waren so um die 20/25 Leute immer da und es ist schon anstrengend gewesen für ihn, wegen der Sprachbarriere, verschiedene Kulturen, ganz neu hier im Land. Aber wir haben das ein Jahr lang gemacht und nicht nur damit er das Geld dann am Donnerstag bekommt, sondern dass die sich dann auch vielleicht für die Sportart entscheiden und dann Mitglied werden“ (Abteilungsleiter mMhg, Kickboxen).

„Wir arbeiten mit der [christlich-diakonischen Stiftung] zusammen, weil wir das ja nicht alles stemmen können, weil wir brauchen immer Geld. Bei uns zahlt man den Jahresbeitrag plus, weil wir glaube ich die einzige Abteilung mit einem Vollzeittrainer sind, müssen wir den Trainer dann noch bezahlen. Das heißt, wir haben monatlich einen Beitrag noch von 19 bis 20 Euro, also Jugendliche und Erwachsene und deswegen brauchen wir immer sozusagen Spenden von außerhalb, und da ist die [christlich-diakonische Stiftung] ein ganz guter Helfer und da gibt es verschiedene Projekte und die Projekte unterstützen wir dann. IdS ist ein Projekt, das heißt, wir haben verschiedene Menschen aus verschiedenen Ländern, da müssen, glaube ich, eine bestimmte Anzahl bei uns im Verein sein. Das unterstützt dann der WLSB und da bekommen wir dann auch Fördergelder für unsere Abteilung“ (Abteilungsleiter mMhg, Kickboxen).

Fragt man als nächstes danach, welche Rolle das Thema „Integration“ in den *Personalentscheidungen und -strukturen* des Vereins spielt, dann wurde bereits darauf hingewiesen, dass der Verein im Vorstand einen „Integrationsbeauftragten“ benannt hat, was durch die Beratung seitens des Landessportbundes initiiert wurde:

„In allen Gesprächen, sei es mit dem LSV gewesen, sei es in den verschiedenen Projekten, kam auch immer wieder das Thema, wie wir das auf der Funktionärs Ebene machen. Und dann war uns relativ schnell klar, es wäre schon verdammt gut, wenn wir jemanden hätten, der in dieser Community einfach anders verwurzelt wäre, als wir das sind. Und dann haben wir mit dem [...] jemand gefunden, der das macht, mit der klaren Aufgabenstellung, dieses Thema Integration auch von Seiten des Vereinsvorstandes wieder zu aktivieren“ (Vorsitzender).

Die Aufgabe wurde an ein neu gewähltes Vorstandsmitglied gebunden, das selbst über einen türkischen Migrationshintergrund verfügt und das vom Vorsitzenden „strategisch“ für

das Amt ausgewählt und zu einer Kandidatur bewegt wurde. Kurz nach seiner Wahl in den Vereinsvorstand wurde der Integrationsbeauftragte Landtagsabgeordneter, wodurch sein Zeitbudget für die Vereinsarbeit zwar deutlich geringer wurde, über ihn konnten jedoch verstärkt politische Kontakte aufgebaut werden, die für das Thema als bedeutsam erachtet werden:

„Er ist aktuell Landtagsabgeordneter und Gemeinderat. Sie können sich ungefähr vorstellen, welches Zeitbudget er zur Verfügung hat. Wenn er so jede zweite Vorstandssitzung da ist, sind wir schon ganz arg glücklich. Wir haben gesagt, das Thema muss aktiviert werden. Das sieht er selber so, dass wir schon schauen müssen, weil eigentlich haben wir ja mit ihm ideale Voraussetzungen. Er hat direkte Kontakte ins Sozialministerium rein“ (Vorsitzender).

„Als der Vorsitzende mich angesprochen hat, hat er gesagt, er würde mich gerne im Vorstand sehen, ob ich mir das vorstellen könnte und da habe ich gesagt: ‚Ja, sehr gerne‘, weil ich das für eine wichtige Aufgabe halte. Das Problem war einfach bei mir, kurz nachdem ich quasi hier in den Vorstand kam, kam jetzt diese Entwicklung mit diesem Landtagsmandat usw. Da brauche ich jetzt einfach ein bisschen Zeit. Aber das ist mir ein wichtiges Thema und wir werden das sicherlich stärker bespielen. Und ich werde da auch gezielt aktiver werden. Also, das liegt auch an meiner Person, ich bin derjenige, der das vorantreibt“ (Vorstandsmitglied und Integrationsbeauftragter mMhg).

Zum Zeitpunkt des Interviews war der Integrationsbeauftragte aufgrund seiner politischen Verpflichtungen noch nicht in konkrete Maßnahmen eingebunden, er formuliert jedoch Ziele und Pläne für die zukünftige Gestaltung der Integrationsarbeit:

„Ich werde ganz gezielt im nächsten Jahr den Kontakt zu Migrantenorganisationen ganz gezielt suchen und gemeinsam mit dem Vorstand überlegen, wie können wir da z.B. Werbung auch machen für unsere Angebote, die wir haben. Dass wir also ganz gezielt auch Menschen mit Migrationshintergrund hier ansprechen und was auch glaube ich ganz wichtig wäre, gezielt Übungsleiterinnen und Übungsleiter zu rekrutieren“ (Vorstandsmitglied und Integrationsbeauftragter mMhg).

Auf der Ebene der hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das Thema „Integration“ an die Geschäftsführerstelle gebunden, und es wurde ja schon darauf hingewiesen, dass die integrationsbezogenen Maßnahmen im Verein vor allem von dem ehemaligen Geschäftsführer initiiert wurden, der die Stelle bis 2017 besetzte. Durch den Wechsel in der Geschäftsführung sowie durch die Finanzprobleme des Vereins sei die Integrationsarbeit allerdings „ein kleines bisschen eingeschlafen“, so der Vorsitzende, der jedoch betont, dass sich auch der neue Geschäftsführer in Zukunft verstärkt inhaltlich mit dem Thema „Integration“ auseinandersetzen und dies strategisch und operativ vorantreiben soll, weil er als Sportwissenschaftler über die dafür notwendigen Kompetenzen verfüge:

„Das ist wie gesagt alles ein kleines bisschen eingeschlafen. Das liegt auch sehr stark einfach da dran, dass der [...] als Geschäftsführer ja 2017 gegangen ist. Und diese ganze Integrationsarbeit hat sehr stark an ihm gehangen. Das sehe ich auch heute so, dass das über die Hauptamtlichen laufen muss. Man kann eine bestimmte Philosophie vorleben, man kann eine bestimmte Wertediskussion immer wieder los treten von Seiten des Vorstandes, aber die Arbeit zu sagen, welche Projekte setzen wir auf, wie kooperieren wir mit anderen Organisationen, anderen Strukturen im Stadtteil, in der Stadt, im Landkreis, mit dem LSV, das kommt über die Hauptamtlichkeit“ (Vorsitzender).

„Wir sind in den Endzügen der Strukturierungsthematik Finanzen, dass das auch jetzt wieder so die inhaltliche Arbeit in den Vordergrund kommt. Auch der Geschäftsführer muss mal andere Themen haben, wie nur zu sagen: ‚Wo buchen wir die Personalkosten hin?‘, es muss auch

mal wieder inhaltlich laufen. Ich meine, er ist auch Sportwissenschaftler, von daher bringt er die Voraussetzungen auch mit, solche Projekte zu planen“ (Vorsitzender).

Im Hinblick auf die Kooperation mit externen Partnern, wie zum Beispiel dem Landessportbund, stellt der Vorsitzende die hohe Bedeutung persönlicher Netzwerke heraus, über die der ehemalige Geschäftsführer verfügt habe und die für die Initiierung der Projekte und die Zusammenarbeit sehr förderlich gewesen seien. Diese Netzwerke müssten durch den Wechsel in der Geschäftsführung des Vereins sowie den zeitgleich erfolgten personellen Wechsel im LSB erst wieder neu aufgebaut werden:

„Es ist extrem personenbezogen und netzwerkbezogen, was die Personen aufbauen. [Die ehemalige Mitarbeiterin beim LSV] war einfach top. Die hatte ein Netzwerk in dem Bereich, das war fantastisch. Mit denen war es fantastisch, in der Kombination [mit dem Geschäftsführer] bei uns, die beiden beim LSV, die haben einen Großverein gesucht, der das pusht, unser Verein hatte ein gutes Image, weil wir über die Inklusionsgeschichte ein extrem gutes Image hatten und da haben wir echt gepowert. Dann waren wir mal in diesem, vom europäischen Sozialfond geförderten Projekt drin, mit dem Migrationsdienst, da ging es echt ab. Und da war es eine fantastische Zusammenarbeit. Als jetzt der Wechsel zum WLSB kam, und das ist kein Vorwurf, sondern das ist einfach eine Feststellung, sitzt jetzt beim WLSB jemand, der im Prinzip in diesem ganzen Bereich keine Erfahrung hat, das halt jetzt anfangen muss. Und jetzt sitzt bei uns ein Geschäftsführer auf der anderen Seite, der auch keine Erfahrung hat, auch anfangen muss. Es geht schlicht und einfach darum, dass es extrem personenbezogen und netzwerkbezogen ist, dass die Personen das aufbauen“ (Vorsitzender).

Im Hinblick auf die spezifischen *Kommunikationswege* des Vereins lässt sich auf der Basis der dargestellten Ergebnisse schließlich noch festhalten, dass die Entscheidungen zur Etablierung integrationsbezogener Programme durch den damaligen hauptberuflichen Geschäftsführer initiiert, d.h. in konzeptioneller Hinsicht vorbereitet und in operativer Hinsicht umgesetzt, wurden, dass diese jedoch zu jeder Zeit vom ehrenamtlichen Gesamtvorstand des Vereins mitgetragen und unterstützt wurden, was sich nicht zuletzt auch darin zeigt, dass im Vorstand die Aufgabe eines „Integrationsbeauftragten“ verankert wurde. Von Vorbehalten gegenüber den integrationsbezogenen Projekten und Maßnahmen in den Gremien des Vereins, in den Abteilungen und unter den Mitgliedern wird in den Interviews an keiner Stelle berichtet. Wichtig ist allerdings darauf hinzuweisen, dass die Integrationsprogramme des Gesamtvereins bislang nur in der Fußball- und der Kickboxabteilung auf Resonanz stießen und es hier eine programmbezogene Zusammenarbeit gibt, während es in den übrigen Abteilungen bislang nicht gelungen ist, integrationsbezogene Maßnahmen zu initiieren.

Reflektiert man die Analysen in Verein 14 zusammenfassend, dann lässt sich festhalten, dass der Verein das Thema „Integration“ bereits vor einigen Jahren programmatisch aufgegriffen hat und dabei auch bemüht war, systematisch Prozesse einer interkulturellen Öffnung einzuleiten, was sich vor allem an einer intensiven Projektarbeit sowie gezielter Personalentscheidungen ablesen lässt. Initiiert und vorangetrieben wurde dieser Prozess vor allem vom damaligen hauptberuflichen Geschäftsführer, der über beste Kontakte zum Landessportbund verfügte und vom ehrenamtlichen Vorstand vorbehaltlos in seinen Initiativen unterstützt wurde. Der Verein hat seine integrationsbezogenen Aktivitäten in den letzten

drei Jahren jedoch erheblich reduziert, was zum einen auf das Ausscheiden des Geschäftsführers, zum anderen auf erhebliche finanzielle Probleme zurückzuführen ist, in die der Verein aufgrund der Etablierung von Hauptberuflichkeit sowie des Baus des dienstleistungsorientierten Sportvereinszentrums geraten ist.

Auch wenn das Thema „Integration“ in der Folge keinesfalls vollständig aufgegeben wurde, zeigt sich dennoch, dass eine systematische Verfolgung von Strategien der Integration und interkulturellen Öffnung, durch die auch die Abteilungen des Vereins hätten stärker als bisher „mitgenommen“ werden können, bislang daran scheiterte, dass es nicht gelungen ist, die integrationsbezogenen Maßnahmen zu nutzen, um den Struktur- und Entwicklungsproblemen des Vereins zu begegnen. So gelingt es bislang weder, Personen mit Migrationshintergrund für die Angebote im Fitness- und Gesundheitsbereich zu gewinnen, was jedoch für die Lösung der finanziellen Probleme bedeutsam wäre, noch sie systematisch in die Regelangebote der Abteilungen zu überführen, um dort Nachwuchsprobleme und Probleme bei der Rekrutierung von Ehrenamtlichen zu überwinden.

2.4 Typ-4-Vereine

Verein 15

Bei Verein 15 handelt es sich um einen Großverein mit ca. 7.000 Mitgliedern, der 2001 aus einer Fusion zweier Vereine hervorging. Der Verein hat über 20 Abteilungen, in denen die ganze Bandbreite wettkampforientierter Sportarten, sportartübergreifender Turn- und Bewegungsangebote sowie dienstleistungsorientierter Fitness- und Gesundheitssportangebote vorhanden ist. Er betreibt eine Kindertageseinrichtung, einen Kindergarten sowie ein eigenes Fitness-, Bewegungs- und Gesundheitszentrum. Die Geschäftsführung besteht aus zwei hauptberuflichen Geschäftsführern, darüber hinaus verfügt der Verein über eine Bundesfreiwilligendienst-Stelle. Die über 300 Übungsleiter und Übungsleiterinnen des Vereins engagieren sich größtenteils ehrenamtlich. Der Verein verfügt über eigene Sporthallen, Funktionsgebäude und Trainingsplätze und nutzt darüber hinaus auch städtische Sportanlagen.

Der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund wird im Verein auf über 50 Prozent geschätzt, was in etwa deren Anteil an der Stadtbevölkerung entspricht. Der Anteil ist in den Abteilungen jedoch unterschiedlich hoch: Während im Boxen ca. 80 bis 90 Prozent der Mitglieder einen Migrationshintergrund aufweisen und auch die mitgliederstarken Abteilungen Turnen, Fußball, Schwimmen und Tanzen höhere Anteile verzeichnen, sind diese nach Auskunft des Geschäftsführers im Tischtennis, Volleyball, Handball und Tennis eher gering.

Blickt man im Hinblick auf die Analyse von Prozessen interkultureller Öffnung zunächst auf die Ebene der *Programme*, dann ist festzuhalten, dass der Verein das Thema „Integration“ im Kontext des vermehrten Zuzugs von Geflüchteten seit 2015 in „Zusammenarbeit

mit der Stadt aufgegriffen“ und spezifische Angebote und Maßnahmen für Geflüchtete eingerichtet hat. Hierzu wurden die Abteilungen von der Geschäftsstelle angefragt, woraufhin sich mehrere Abteilungen bereit erklärten, sportartspezifische Angebote durchzuführen:

„Das Thema ‚Integration‘ kam im Zuge des Flüchtlingsstromes auf. Das war natürlich auch bei uns hier ein Riesenthema und da waren wir relativ schnell in der Zusammenarbeit mit der Stadt und auch mit den städtischen Ämtern, die sich um das Thema gekümmert haben. Und da hat man auch relativ schnell die Abteilungen abgefragt: ‚Was könnt ihr? Was wollt ihr?‘. Und im Zuge dessen sind auch viele Fördergelder hin und her geflossen. Dann hat man aber auch z.B. in der Fußballabteilung hatten wir auf einmal eine A- und eine B-Jugend, die komplett nur noch aus Flüchtlingspersonen bestand“ (Geschäftsführer).

„Wir haben tatsächlich gesagt: ‚So, wir haben jetzt das Thema der Flüchtlinge. Jeder weiß es, jeder sieht es, dass die kommen. Auch in einer Anzahl, die wir nicht abschätzen können‘. Und deswegen haben wir gefragt, was können wir machen? Was kann jede Abteilung anbieten? Und viele Abteilungen haben gesagt: ‚Für uns ist dies täglich Brot. Schickt sie her‘. So nach dem Motto. Und andere, wie jetzt Hockey, mussten sich tatsächlich erstmal damit beschäftigen“ (Geschäftsführer).

Um für die Geflüchteten die entsprechenden Mitgliedsbeiträge zu finanzieren, „zapfte“ der Geschäftsführer unterschiedliche „Fördertöpfe“ an:

„Wir als Verein haben erst einmal gesagt: ‚Wir möchten, dass jeder seinen Beitrag zahlt‘. Da haben wir sie jetzt nicht auf eine unterschiedliche Ebene, wie jetzt andere mit Migrationshintergrund, welche, die Zahlungsprobleme haben. Und dann haben wir uns auch überlegt, dass wir die Fördertöpfe aufmachen und da kamen dann auch schon relativ schnell die ersten Gelder und mit denen haben wir das ein bisschen querfinanziert. Und das hat ganz gut funktioniert. Ich weiß ja auch, wie man Fördertöpfe anzapft, sage ich jetzt mal. Es gibt die Töpfe ‚Bildung und Teilhabe‘, dann arbeiten wir auch mit [einer gemeinnützigen Qualifizierungsgesellschaft] zusammen, die haben auch Fördermöglichkeiten und da guckt man dann, wie man das finanziert bekommt“ (Geschäftsführer).

Die Präsentation der Sportangebote erfolgte für die Geflüchteten bei einem „interkulturellen Fest“, das der Verein gemeinsam mit der Stadt veranstaltete:

„Wir haben dann auch zusammen mit der Stadt ein interkulturelles Fest gemacht, wo die Stadt auch gesagt hat, dass Sport ein Integrationsmotor ist. Die Geflüchteten sind da, werden mit Bussen abgeholt und in ein Stadion gefahren, und da bieten die Vereine etwas an. Das hat mehr oder weniger gut geklappt, aber es war auf jeden Fall von der Idee her ganz nett. Und das hat man dann noch ein zweites Mal, da hat es dann ein bisschen besser geklappt. Und danach war es dann auch wieder weg“ (Geschäftsführer).

Wie im letzten Zitat bereits angedeutet, waren die flüchtlingsbezogenen Angebote vor allem in der Phase des starken Zuzugs an Geflüchteten ein Thema, das aber sehr schnell wieder „abebbte“, als weniger Flüchtlinge kamen:

„Durch die vielen Flüchtlinge ist das Thema dann größer geworden, aber genauso schnell ist es auch wieder kleiner geworden. Und irgendwann ist das Thema auch wieder so abgeebbt. Die Geflüchteten kommen jetzt nicht mehr in so einem Schwarm auf uns zu, sondern nur noch vereinzelt“ (Geschäftsführer).

Zum Teil wurden flüchtlingsbezogene Angebote auch aufgrund von Konflikten wieder eingestellt, wie zum Beispiel in der Fußballabteilung:

„Dann hat man aber auch zum Beispiel in der Fußballabteilung hatten wir auf einmal eine A- und eine B-Jugend, die komplett nur noch aus Flüchtlingspersonen bestand, und dann ist es relativ schnell auch umgeschlagen, die haben durch Schlägereien auf sich aufmerksam gemacht, und dann mussten wir sie wieder auflösen. Erst ‚Juhu, toll, wir können sie integrieren‘, und dann hat man aber festgestellt, dass es keine Integration war“ (Geschäftsführer).

Über die flüchtlingsbezogenen Angebote und Maßnahmen kam es im Verein zu zwei weiteren programmatischen Initiativen, die Personen mit Migrationshintergrund adressierten. Dies war *erstens* ein interkultureller Schwimmkurs, den die Schwimmabteilung auf Anfrage der Stadt eingerichtet hat, der zunächst als „Muslima-Schwimmkurs“ ausgewiesen war, mangels Nachfrage jedoch zu einem „interkulturellen Schwimmkurs“ erweitert wurde. Der Abteilungsleiter Schwimmen führt aus, dass keine der Teilnehmerinnen im Anschluss an den Kurs Mitglied im Verein geworden sei, was aber auch nicht Anliegen der Abteilung gewesen sei, weil insgesamt zu wenig Wasserzeiten vorhanden seien und man schon Kinder, die Mitglied hätten werden wollen, habe abweisen müssen:

„Wir haben seit zwei Jahren den interkulturellen Frauenschwimmkurs eingeführt. Da haben wir in diesem Jahr den dritten Kurs durchgeführt, das ist sehr schwierig dieser Bereich. Das kam über die Integrationsstelle der Stadt zustande. Die sind an uns herantreten und haben gefragt, ob wir so etwas anbieten könnten. Also speziell so einen Muslima-Schwimmkurs. Und das hat sich nach ganz kurzer Zeit gezeigt, dass wir keinen Kurs zusammenbekommen mit den bekannten Hintergründen, die da vorhanden sind. Und dann haben wir von uns aus beschlossen, dass wir das ausweiten und machen einen interkulturellen Schwimmkurs daraus. Von den Frauen, die dort schwimmen gelernt haben, ist keine Mitglied geworden. Die sind nach dem Kurs weitergezogen. Aufgrund der fehlenden Wasserfläche betreibe ich aber auch keine große Werbung, dass noch mehr dazukommen. Weil das ist tatsächlich so, gerade im Kinderbereich, müssen wir bereits Kinder ablehnen, die Mitglied werden wollen“ (Abteilungsleiter Schwimmen).

Nach Einschätzung des Geschäftsführers hat die Schwimmabteilung dieses Projekt vor allem deshalb durchgeführt, um damit in Kooperation mit den Sportverbänden Fördergelder zu akquirieren:

„Das Schwimmprojekt kommt über den LSV bzw. über den Schwimmverband. Die Schwimmabteilung hat da einen guten Draht zum Schwimmverband, also zum württembergischen Schwimmverband und da wurde dieses Projekt wohl auch vorgestellt und dann hat die Schwimmabteilung gesagt, dass sie da mitmachen. So war die Herangehensweise meines Wissens nach. Aber dann ging es beim LSV auch um Fördergelder im Prinzip und so. Sonst wäre die Abteilung wahrscheinlich nicht den Weg gegangen. So vom Anreiz her“ (Geschäftsführer).

Das *zweite* Integrationsprogramm, an dem sich der Verein beteiligte, betrifft das „aktiF-Programm“ des Schwäbischen Turnerbundes (STB), das im Kern Sport- und Bewegungsangebote für Frauen mit muslimischem Hintergrund beinhaltet.⁶² Nach Angaben auf der Vereinshomepage wird in dieses Projekt zum einen der „interkulturelle Frauenschwimmkurs“ einbezogen, zum anderen beteiligt sich der Verein daran mit „zwei Turn- und Bewegungsangeboten, bei denen Personen mit und ohne Migrationsgeschichte integrativ Sport treiben“. Der Geschäftsführer führt im Interview aus, dass diese Angebote gemeinsam mit den Projektpartnern evaluiert worden seien, dass der Verein jedoch die Teilnahme an dem Projekt beendet habe, weil Vorstandsmitglieder an Workshops zur interkulturellen Öffnung hätten teilnehmen sollen, hierzu jedoch aus zeitlichen Gründen nicht bereit waren. Zudem seien auch in der Geschäftsstelle keine zeitlichen Ressourcen für eine Beschäftigung mit dem Thema vorhanden, weil man mit „bürokratischen Themen“, wie zum Beispiel Datenschutz, ausgelastet sei:

⁶² Ausführliche Informationen zum aktiF-Projekt finden sich unter <https://aktif-bw.de/> sowie im anschließenden Beitrag von Borggreve und Cachay in diesem Band.

„In dem aktiF-Projekt ging es darum, wie man Angebote, die auf Frauen mit Migrationshintergrund zielen, evaluiert, wie man sich dazu als Verein positioniert. Konkret hatten wir zwei Turnangebote mit Mädchen und ein Eltern-Kind-Angebot. Wir haben da jetzt eigentlich niemanden beobachtet speziell oder irgendetwas ausgewertet, sondern wir haben die Teilnehmer erfasst und Fragen zu dem Thema beantwortet, die sie zu dem Thema wissen wollten. Dann gab es hier entsprechende Evaluationsgespräche“ (Geschäftsführer).

„Bei diesem Projekt ‚aktiF‘ sind wir mittlerweile nicht mehr mit dabei, weil da hätten jetzt Workshops mit Vorstand auf dem Programm gestanden, und da hat der Vorstand gesagt, dass ihnen die Zeit fehlt. Also sprich, es war vom Projekt vorgesehen festzulegen, wo es hingehen sollte, es im Vorstand zu verankern, und sich Leitlinien oder Gedanken für die Zukunft zu machen, da ist es dann bei uns gescheitert. Es war dann obligatorisch, dass dann auch ein gewisser Anteil an Vorstandsmitgliedern, die das bei uns ehrenamtlich machen, am Workshop teilnehmen, und die sind mittlerweile schon sehr stark darauf ausgerichtet, dass sie eine hauptamtliche Geschäftsführung haben und eine hauptamtliche Geschäftsstelle, die sich um derartige Themen kümmert“ (Geschäftsführer).

„Das Projekt endet, und man hat sich das quasi angeschaut und gesagt: ‚Okay, dann ist das jetzt fertig‘. Das war jetzt weniger, dass man gesagt hat: ‚Nein, wir wollen uns keinem Prozess öffnen‘. Man hat es jetzt seither einfach nicht weiter thematisiert. Da sind dann so Themen wie Datenschutz oder so etwas parallel dazu gelaufen und da hat man dann pragmatisch sagen müssen: ‚Okay, wir widmen uns diesem Thema‘. Ich würde mich gerne mehr dem Sport und der sportlichen Entwicklung widmen als solchen bürokratischen Themen“ (Geschäftsführer).

Reflektiert man die bisherigen Ausführungen, dann zeigt sich bei Verein 15 deutlich, dass es bislang nicht gelungen ist, die Beschäftigung mit den Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ dauerhaft programmatisch zu verankern: Die flüchtlingsbezogenen Aktivitäten endeten, als der Zuzug an Geflüchteten nachließ, die Teilnahme am aktiF-Projekt wurde eingestellt, als der Vorstand an Workshops zur interkulturellen Öffnung teilnehmen sollte. Und in der Schwimmabteilung werden zwar regelmäßig interkulturelle Schwimmkurse angeboten, diese führen aber bislang nicht dazu, dass die Teilnehmerinnen Mitglied im Verein werden.

Für den Verein scheint es aber gar nicht problematisch zu sein, dass die integrationsbezogenen Maßnahmen und Angebote keine nachhaltige Wirkung erzielen, denn es geht offensichtlich in erster Linie darum, innerhalb der Stadt „soziale Verantwortung“ wahrzunehmen und dies auch nach außen zu kommunizieren:

„Wir haben es zunächst einmal als soziale Verantwortung begriffen, weil das mitunter unser Auftrag ist. So haben wir es zumindest verstanden, auch als größter Verein der Stadt, der Region. Die Geflüchteten sind natürlich auch mehr und mehr bei uns aufgeschlagen, auch hier in der Geschäftsstelle. Dann kamen auch schon die ersten Projekte von der Stadt, wo wir als größter Verein eigentlich immer mit dabei sind. Wir haben ein relativ gutes Verhältnis zur Stadt und wenn die was von uns wollen, dann probieren wir das. Und andersherum, wenn wir was von denen wollen, dann probieren sie das auch mal, machbar zu machen. Das ist eigentlich unsere Zusammenarbeit, die läuft auch echt gut. Und so waren wir auch relativ schnell in der Zusammenarbeit mit der Stadt, mit dem Stadtverband für Sport, der dann sogar eine Homepage in mehreren Sprachen auf die Beine gestellt hat. Da waren dann auch die ganzen Angebote der Sportvereine in der Stadt mit aufgeführt“ (Geschäftsführer).

In diesem Sinne bot die sogenannte Flüchtlingskrise für den Verein die Gelegenheit, sich gegenüber der Stadt als verlässlicher und verantwortungsvoller Partner zu präsentieren, der sich gesellschaftspolitisch engagiert. Für den Verein, der in hohem Maße auf öffentliche Unterstützungsleistungen angewiesen ist, stellt dies offensichtlich ein wichtiges Ziel dar, was auch erklären dürfte, dass die Schwimmabteilung dem Anliegen der Stadt,

„interkulturelle Frauenschwimmkurse“ einzurichten, nachkommt, obwohl dadurch gar keine Mitglieder, Ehrenamtliche oder Talente für die Abteilung gewonnen werden, denn schließlich benötigt man für die eigenen Angebote ja öffentliche Bäder. Die Teilnahme am aktiF-Projekt konnte ebenso für eine positive Außendarstellung genutzt werden, wurde jedoch in dem Moment abgebrochen, als man sich tatsächlich mit interkultureller Öffnung hätte auseinandersetzen sollen. Und die integrationsbezogenen Angebote und Maßnahmen wurden zudem nur unter der Bedingung durchgeführt, dass sie für den Verein kostenneutral bleiben, was möglich war, weil man über hauptberufliches Personal verfügt, das weiß, „wie man Fördertöpfe anzapft“.

Integration hat für den Verein also vor allem eine symbolische Funktion, nämlich gesellschaftspolitische Verantwortung nach außen zu kommunizieren und damit öffentliche Förderung zu legitimieren. Dass darüber hinaus keine weitergehende programmatische Verankerung gelingt, dürfte daran liegen, dass man ja auch ohne spezifische Maßnahmen einen vergleichsweise hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund als Mitglieder rekrutiert, aber auch daran, dass man „keine Idee“ hat, wie man diese Gruppe in spezifischer Weise adressieren könnte:

„Wir sprechen Menschen mit Migrationshintergrund nicht spezifisch an, denn die haben wir ja ohnehin schon im Verein. Wir haben derzeit mit der Ballschule einen anderen Weg gewählt, um dort für Nachwuchs zu sorgen. Das ist jetzt eher der Schwerpunkt, den ich persönlich für mich gelegt habe“ (Geschäftsführer).

„Ich frage mich, was wäre denn die richtige Adresse, um noch mehr Menschen mit Migrationshintergrund in den Sportverein zu bekommen. Und da fehlt mir momentan noch die Idee. Die Leute kommen ja. Die, die Interesse am Sport haben, kommen meistens zu uns oder in einen anderen Sportverein. Wenn ich jetzt sehen würde, wie bei den Flüchtlingen bspw. da gibt es Stellen, da treffen die ein und dann werden sie weitervermittelt oder die ARCUS oder die AWO, die sich darum kümmern und da weiß ich, da muss ich hin, wenn ich denen mein Sportangebot näherbringen möchte. Jetzt bei Migranten an und für sich, wo geh ich hin?“ (Geschäftsführer).

Fragt man als nächstes danach, welche Rolle das Thema „Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund“ in den *Personalentscheidungen und -strukturen* des Vereins spielt, dann lässt sich festhalten, dass keine Zuständigkeit für dieses Thema verankert ist, weder auf der Ebene der hauptberuflichen Geschäftsführung noch des ehrenamtlichen Vorstandes. Die bisherigen Ausführungen zeigen vielmehr, dass der Geschäftsführer zwar insofern mit der Umsetzung der Integrationsprogramme befasst war, als er Abfragen bei den Abteilungen bezüglich möglicher Angebote für Geflüchtete durchgeführt hat und an der Akquise von Fördermitteln beteiligt war, es jedoch keine spezifische Festlegung der Zuständigkeit gibt. So betont der Geschäftsführer, dass er sich gerne vermehrt um Themen der Sportentwicklung kümmern würde, dass der Verein jedoch – gemessen an seiner Größe – über „relativ wenig Personal“ verfüge, so dass er hauptsächlich mit Verwaltungsaufgaben beschäftigt sei. Einen „Integrationsmanager“ gebe es im Verein nicht:

„Ich würde mich gerne mehr dem Sport und der sportlichen Entwicklung widmen als bürokratischen Themen. Wir sind ein Verein, der relativ wenig Personal hat, das ist so. Wir sind hier mit anderthalb Stellen auf der Geschäftsstelle mit 7.000 Mitgliedern und einer Fluktuation von

rund 800, 900 Leuten im Jahr. Und mir bleibt da gar nichts anderes übrig derzeit. Wir haben auch keinen Integrationsmanager oder so etwas“ (Geschäftsführer).

Und auch auf der Ebene des ehrenamtlichen Vorstands wurde offensichtlich keine Zuständigkeit für das Thema „Integration“ festgelegt, was sich auch daran ablesen lässt, dass aus dem Vorstand niemand für ein Interview zur Verfügung stand. Dies deutet auch darauf hin, dass „Integration“ in den *Kommunikationswegen* des Vereins keine Rolle spielt. So führt der Geschäftsführer aus, dass es im Verein zwar einzelne „Leute“ gebe, die für Themen der Sportentwicklung offen seien, dass es dafür jedoch im Gremium Vorstand „keinen Platz“ gebe, da dort Themen wie Baumaßnahmen dominierten. Dort fänden auch keine strategischen Diskussionen über Entwicklungsziele statt, so dass der Geschäftsführer versucht, eigene „kleine Zielchen“ voranzutreiben, die nicht Thema in den Gremien des Vereins sein müssen:

„Wir haben im Verein auch Leute, die waren z.B. schon beim WLSB tätig, die kennen die Sportvereinslandschaft und die soziokulturellen Probleme und Entwicklungen, und wie sich Vereine auch generell entwickeln. Und bei denen würde ich bei so etwas auf ganz offenes Gehör stoßen. Aber unsere Vorstandssitzung hat für so etwas keinen Platz. Unsere Agenda ist voll, wir entscheiden über Themen wie Baumaßnahmen. Wir entwickeln relativ wenig dort, sondern wir entscheiden meistens über Bautätigkeiten“ (Geschäftsführer).

„Im Vorstand haben wir noch keinen Strategieworkshop oder so etwas in die Richtung gemacht, wo wollen wir bspw. 2030 sein. Wir haben uns jetzt mal zusammengesetzt, weil wir 2020 unser 175-jähriges Jubiläum haben und haben uns im Rahmen dessen schon ein bisschen Gedanken gemacht. Wo wollen wir eigentlich hin? Und unterdessen tu ich meine kleinen ‚Zielchen‘, wie die Ballschule, im Prinzip versuchen zu starten. Ja, so Themen auch wie Integration, Inklusion, die waren jetzt vorher nicht thematisiert, die sind einfach gelaufen. Ich weiß ja auch, wie man Fördertöpfe anzapft, und deswegen kommt das jetzt zumindest auf dem Papier auch stärker zum Ausdruck“ (Geschäftsführer).

Auch die Tatsache, dass der Vereinsvorstand zunächst eine Teilnahme am aktiF-Projekt beschlossen, diese dann aber abgebrochen hat, zeigt, dass offensichtlich keine eingehende Beschäftigung mit dem Thema stattgefunden hat, da die Workshops mit Vorstandsmitgliedern im „Projektfahrplan“ von aktiF eindeutig beschrieben und festgelegt sind (siehe <https://aktiv-bw.de/projekt-partner/das-projekt/>).

Reflektiert man die Analyse der Prozesse interkultureller Öffnung in Verein 15 zusammenfassend, dann lässt sich festhalten, dass der Verein in den letzten Jahren Sportangebote für Geflüchtete etabliert, „interkulturelle Frauenschwimmkurse“ eingerichtet und auch am aktiF-Projekt des STB teilgenommen hat, es lässt sich im Verein jedoch keine dauerhafte und nachhaltige programmatische Verankerung von Integration und interkultureller Öffnung feststellen. Dies dürfte vor allem daran liegen, dass der Verein mit den integrationsbezogenen Maßnahmen vor allem das Ziel verfolgt, sich gegenüber der Stadt als zuverlässiger Partner zu präsentieren, der gesellschaftspolitische Verantwortung übernimmt und damit seine Förderungswürdigkeit unter Beweis stellt. Darüber hinaus gibt es keine Verbindung der Integrationsmaßnahmen mit Zielen der Vereinsentwicklung. Der Verein beschreibt auch kein Mitgliederproblem, sondern geht davon aus, dass er auch ohne spezifische Maßnahmen genügend Personen mit Migrationshintergrund als Mitglieder gewinnt.

Dementsprechend spielt das Thema „Integration“ auch in den Kommunikationswegen des Vereins keine Rolle, und es spiegelt sich auch nicht auf der Ebene des Personals wider.

Verein 17

Bei Verein 17 handelt es sich um einen Großverein mit fast 10.000 Mitgliedern, der in insgesamt 20 Abteilungen neben Individual- und Mannschaftsportarten wie Turnen, Leichtathletik, Tischtennis, Badminton, Handball und Volleyball auch Kampfsportarten wie Boxen und Muay Thai anbietet. Die ehemalige Fußballabteilung des Vereins wurde vor Jahren ausgegliedert. Die Sportarten werden teils auf Breitensportlichem, teils auch auf Leistungssportlichem Niveau ausgeübt. Im Leistungssportlichen Bereich konnten Sportlerinnen und Sportler des Vereins in unterschiedlichen Sportarten nationale und internationale Erfolge erringen. Der Verein verfügt zudem über eine Vielzahl an dienstleistungsorientierten Sportangeboten, darunter ein vereinseigenes Fitnessstudio und ein Kursprogramm, in dem insbesondere Gesundheits- sowie Fitnesssport angeboten wird. Darüber hinaus betreibt der Verein eine Kindersportschule (KiSS) mit ca. 280 Kindern sowie ein vereinseigenes Hallen- und Freibad. Neben den vereinseigenen Sportanlagen werden für den Sportbetrieb auch städtische Sportanlagen genutzt. Der Verein verfügt über zahlreiche hauptberuflich beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter der Geschäftsführer, ein Sportmanager sowie zahlreiche Trainer und Übungsleiter im Leistungssportbereich und bei den dienstleistungsorientierten Angeboten.

Ohne dass der Migrationshintergrund bei den Mitgliedern explizit erhoben wird, geht man im Verein davon aus, dass der Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund im Verein in etwa dem an der Bevölkerung der Stadt entspricht und damit bei ca. 30 Prozent liegt. Im Hinblick auf die einzelnen Abteilungen wird ein unterschiedlich hoher Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund beschrieben, der vor allem mit den sozioökonomischen Zugangsvoraussetzungen der Sportarten erklärt wird.

Blickt man im Hinblick auf die Analyse von Prozessen der interkulturellen Öffnung zunächst auf die Ebene der *Programme*, dann ist festzuhalten, dass der Verein im Kontext des vermehrten Zuzugs von Geflüchteten seit 2015 spezifische Maßnahmen, insbesondere Schwimmangebote, für diese Zielgruppe durchgeführt hat:

„Was wir gemacht haben, das läuft heute noch, Migrantenschwimmkurs für jesidische, türkische und syrische Mädchen. Das machen wir in Kooperation mit einem Frauenhaus“ (Präsident).

„Die Maßnahmen, die wir am Anfang gemacht haben, das waren Akutmaßnahmen. Also da waren dann halt 200 Männer im Flüchtlingsheim, und die haben ein Ausgleich gebraucht, und dann haben wir die hierherfahren lassen, und haben die dann im Bad eine Stunde schwimmen lassen. Und dann haben wir uns irgendwann halt mal überlegt: ‚Okay, das hat eigentlich nichts mit Integration zu tun und wir müssen das bisschen anders angehen‘, und eigentlich ist es unser Auftrag, wirklich Integration zu betreiben und dann macht es keinen Sinn, eine geschlossene Flüchtlingsschwimmergruppe wie so ein Knasttrupp in geschlossener Gesellschaft ins Bad zu schicken“ (Sportmanager).

Um darüber hinaus eine Überführung der Geflüchteten in die grundständigen Angebote des Vereins zu gewährleisten, hat der Verein in Kooperation mit dem Landessportbund die Stelle eines Bundesfreiwilligendienstleistenden mit Flüchtlingsbezug geschaffen, der dafür zuständig ist, die Geflüchteten in die Abteilungen des Vereins zu vermitteln:

„Mit dem Landessportbund sind wir natürlich regelmäßig im Austausch, weil unser BFDler über die angestellt ist und bei uns eingesetzt wird“ (Sportmanager).

„Wir hatten arabisch übersetzte Angebote an die Flüchtlingsunterkünfte geschickt. Wir haben in Englisch gehabt, wir haben in Französisch gehabt und wir haben in Arabisch gehabt. Und dann wird angerufen hier bei uns: ‚Badmintonspieler aus Syrien, wo muss er hingehen?‘. Der landet bei dem BFDler für Flüchtlingsbezug. Und der sagt: ‚Am Donnerstag zwischen 17 und 18 Uhr in der und der Halle. Komm, ich informiere den Abteilungsleiter, dass der dich einführt und der dich begrüßt‘“ (Präsident).

Die Vermittlung der Geflüchteten in die Abteilungen hat jedoch nur „sehr vereinzelt“ funktioniert. Die Angebote wurden von den Geflüchteten vielmehr nur „temporär“ wahrgenommen, eine langfristige Bindung an den Verein erfolgte jedoch nur sehr selten:

„In den Jahren 2015 und 2016 waren einfach extrem viele Flüchtlinge in den Unterkünften temporär hier, wo es aber dann bei den meisten darum ging, einfach auch temporär sozusagen eine Beschäftigung zu haben vor allem. Und da hatten wir in unserer informell gehaltenen Flüchtlingskicker-Gruppe sehr viel Zulauf, und vereinzelt dann auch Anfragen für Abteilungen, aber dass wir die wirklich dann in Abteilungen langfristig integriert haben und die langfristig im Abteilungssport dabei waren, war nur sehr, sehr vereinzelt der Fall“ (Sportmanager).

Mit Bezug auf die Maßnahmen für Geflüchtete beschreibt der Vereinspräsident interkulturelle Öffnung als ein konkretes Ziel des Vereins, das unter anderem auch dadurch erreicht werden soll, dass ein Sozialbeitrag für die Geflüchteten eingeführt wurde. Dem Verein ginge es dabei vor allem darum, sich in der Stadt in Sachen Integration zu engagieren, dabei „mehr zu machen als die normalen Sportvereine“ und von außen wahrgenommen zu werden als ein Verein, „der etwas tut“:

„Interkulturelle Öffnung ist ein konkretes Ziel des Vereins. Das mach ich daran fest, dass wir im letzten Jahr einen Sozialbeitrag eingeführt haben. Die Beiträge, die relativ hoch sind, kann sich kein Migrant leisten. Alle, die eine Bescheinigung von der Stadt vorlegen können, werden behandelt wie Pensionäre, die dann, 108 Euro bezahlen. Die Migranten gehören in einer internationalen Stadt dazu, die gehören auch zum Verein. Und wir wollten in der Vergangenheit ein Stück mehr machen als die normalen Sportvereine. Und deswegen wollen wir schauen, dass wir mit der Stadt zusammenarbeiten“ (Präsident).

„Wir haben es nach außen kommuniziert, was wir machen. In den Jahren 2016, 2017 war das ein großes Thema. Wir wollen von außen auch wahrgenommen werden als ein Verein, der etwas tut“ (Präsident).

Der Sportmanager weist in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass der „öffentliche Druck zu helfen [...] extrem groß gewesen“ sei und dass man sich deshalb als professionell strukturierter Verein, der gleichwohl eine „gemeinnützige Institution“ ist, entschlossen habe, Geflüchtete im Verein zu integrieren:

„Der öffentliche Druck zu helfen, war extrem groß. Und auf einmal sind aus allen möglichen Richtungen Geldtöpfe geöffnet worden und man hat Aktionen gemacht und Projekte und Fördergelder zur Verfügung gestellt und eben auch die Stelle mit dem BFD mit Flüchtlingsbezug geschaffen. Und haben wir auch gesagt: ‚Okay, wir sind ein Verein mit relativ professionellen Strukturen wir können das mit verhältnismäßigem Aufwand bei uns einfach mit einbauen, die Stelle sozusagen, um dann da ein Angebot zu schaffen‘. Langfristig müssen wir das Thema

platzieren als Verein, wir müssen uns dem Thema öffnen und wir müssen sagen okay, wir als gemeinnützige Institution tragen da aktiv dazu bei, dass wir die besondere Zielgruppe der Geflüchteten in den Verein integrieren“ (Sportmanager).

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass der Verein aktuell große Bauprojekte vorantreibt und hierbei von der Stadt Zuschüsse in zweistelliger Millionenhöhe erhält, wird verständlich, dass es dem Verein wichtig ist, sein gesellschaftspolitisches Engagement herauszustellen:

„Seit 2015 kämpfen wir mit der Stadt, dass die Stadt sagt, ihr bekommt Zuschüsse, dass ihr ein neues Sportzentrum bauen könnt. Und da sind wir letzte Woche durchgekommen bei der Stadt. Also wir haben einen Antrag gestellt über zehn Millionen Euro“ (Präsident).

Über die flüchtlingsbezogenen Angebote und Maßnahmen hinaus lassen sich im Verein keine weiteren programmatischen Aktivitäten im Kontext von Integration und interkultureller Öffnung finden. So führt der Vereinspräsident aus, dass es keine Aktivitäten gebe, die auf Personen mit Migrationshintergrund zielten, die schon in der zweiten oder dritten Generation in Deutschland lebten, weil man diese schon jetzt ohne spezifische Maßnahmen rekrutiert:

„Die Gruppe der zweiten oder dritten Generation haben wir bisher nicht gezielt im Blick, denn die kriegen wir sowieso. Ich wüsste auch gar nicht, wo ich den Hebel hätte da ansetzen könnte. Das war noch gar kein Thema. Also, ob wir da zusätzlich Leute rekrutieren können, weiß ich auch nicht. Also ich wüsste auch nicht, wo ich da hingehen sollte“ (Präsident).

Und auch der Leiter der Tischtennisabteilung führt aus, dass er es in seiner Abteilung ablehnt, Personen mit Migrationshintergrund in direkter Weise zu adressieren, um einer Stigmatisierung vorzubeugen. Zudem sei man gar nicht darauf angewiesen, weil die Abteilung allgemein als offen wahrgenommen würde:

„Ich brauche so ein Ziel ‚interkulturelle Öffnung‘ gar nicht. Wir sind eine der offensten Abteilungen, die es überhaupt gibt. Bei uns ist das gar kein Thema, weil bei uns jeder herzlich willkommen ist. Jeder wo kommt, egal welcher Nationalität, egal welchen Geschlechts, egal welchen Alters, kriegt von mir eine Mail: ‚Sie können kommen, Sie können sich das angucken, machen Sie ein Probetraining, wenn es Ihnen gefällt, bleiben Sie da‘“ (Abteilungsleiter Tischtennis).

„Ich möchte eigentlich nicht, das ist meine persönliche Sichtweise und so transportiere ich es eigentlich in die Abteilung rein, denen den Stempel auf die Stirn setzen, nach dem Motto: Ich suche gezielt Personen mit Migrationshintergrund. Weil das hat immer so einen faden Beigeschmack, wenn ich jetzt gezielt auf eine Gruppe zugehe, die irgendwo schon ein bisschen stigmatisiert ist, die schon irgendwo am Rand steht oder so. Das ist meine private Meinung und so führen wir auch unsere Abteilung, wenn man das unbewusst, also nicht benennt, sondern den Verein so hinstellt, dass er attraktiv ist, dass er weltoffen transparent, dass sich jeder wohl fühlt in diesem Verein, dann ist es für mich kein Thema“ (Abteilungsleiter Tischtennis).

Fragt man als nächstes danach, welche Rolle das Thema „Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund“ in den *Personalentscheidungen und -strukturen* des Vereins spielt, dann lässt sich festhalten, dass die Zuständigkeit für das Thema auf ehrenamtlicher Ebene beim Präsidenten liegt, der die hohe Bedeutung von Personen herausstellt, indem er darlegt, dass es das Thema „Integration“ ohne ihn und einen Mitstreiter im Präsidium im Verein nicht geben würde:

„Personen sind einfach bedeutsam. Ich habe einen Architekten im Vorstand und den interessiert es am Rande. Ich habe einen, der macht Kassenwesen, Finanzwesen, ist kaufmännischer Leiter

von einer Firma, den interessiert es am Rande. Dann gibt es einen, der hat Sport studiert, den interessiert es, und mich interessiert das Thema ‚Integration durch Sport‘. Wenn es mich nicht geben würde, gäbe es auch diese Entwicklung nicht, das ist personenspezifisch. Sie brauchen ein Standing im Verein und sie brauchen Mitkämpfer“ (Präsident).

Auf der Ebene des hauptberuflichen Personals liegt die Zuständigkeit für „Integration“ beim Sportmanager:

„Also mein Arbeitstitel ist Sportmanager, bin aber auch Assistent der Geschäftsführung und von der Stellenbeschreibung her bin ich für interne und externe Kommunikation unter anderem zuständig, für das Thema Sponsoring, für das Thema Sportentwicklung, Betreuung der Abteilungen, wenn es um sportliche Dinge geht, Veranstaltungen, wenn es um Zuschüsse, städtische Dinge geht, und unter anderem auch das Thema Sport und Integration. Ich habe jetzt im zweiten Jahr den Auftrag, einen BFDler mit Flüchtlingsbezug zu betreuen“ (Sportmanager).

Mit dem Bundesfreiwilligendienstleistenden mit Flüchtlingsbezug wurde zudem eine spezifische Stelle für die Durchführung der flüchtlingsbezogenen Maßnahmen geschaffen und – wie bereits dargelegt – über den Landessportbund finanziert. Der Bundesfreiwilligendienstleistende wird vom Sportmanager betreut und ist in erster Linie dafür zuständig, Geflüchtete in die Sportangebote des Vereins zu überführen und als Ansprechpartner in den integrationsbezogenen Netzwerken zu fungieren:

„Wenn Anfragen kommen von Migranten, von Flüchtlingen, nach dem Motto, ‚Ich will irgendetwas machen und habe das und das und den Hintergrund. Wo kann ich denn hingehen?‘, dann soll der Sportmanager den beraten. Also, er ist die erste Anlaufstelle und normalerweise soll das an den BFDler gehen und der soll den dann integrieren“ (Präsident).

„Der BFDler bearbeitet Anfragen aus dem Bereich, ist im Kontakt mit den Netzwerkpartnern in der Stadt sozusagen, also mit den Integrationsmanagern und mit der Diakonie zum Beispiel, und da ist der einfach organisatorisch betreuend sozusagen dabei, also mit Unterstützung. Alleine sicherlich nicht, deswegen bin ich da schon der Hauptansprechpartner“ (Sportmanager).

„Wenn Anfragen kommen, dann meldet sich eine Person, zum Beispiel ein Vater, der will, dass seine Kinder Schwimmen lernen, und dann ist der BFDler dann Ansprechpartner für den und der begleitet den sozusagen bei seinem Eintritt und vermittelt dann den in die Abteilungen, wenn es notwendig ist, begleitet er die, geht das erste Mal mit“ (Sportmanager).

Bei der Erstbesetzung der BFD-Stelle, die jeweils jährlich neu besetzt wird, gelang es dem Präsidenten, zwei Geflüchtete zu rekrutieren, was sich auf Grund derer sprachlichen Kompetenzen als hilfreich für die Ansprache der Zielgruppe erwies. Allerdings macht der Präsident auch deutlich, dass der Aufwand für die Betreuung der beiden immens gewesen sei und dass er selbst die Geschäftsstelle hierbei habe entlasten müssen:

„Wir haben die Stelle bekommen und konnten zunächst niemanden finden. Dann bin ich wirklich bei allen Flüchtlingsorganisationen umhergefahren und dann sagt eine Frau: ‚Also ich habe jemand, der könnte das machen. Aber der muss noch Deutsch mehr lernen. Aber ich hätte noch jemand der könnte es auch machen‘. Was haben wir gemacht, wir haben die Stelle gesplittet, ich habe zwei gehabt. Einen Hakim und einen Ohmid. Ein Riesenaufwand, ein Riesenaufwand. Die zu steuern, war der Wahnsinn. Die konnten mit denen auch arabisch sprechen oder Urdu oder was die alles für Sprachen hatten. Das war schon etwas Tolles, aber es war Betreuungsaufwand hoch drei. Und den konnte weder der Geschäftsführer leisten noch sonst jemand. Ich war also oft nur mit denen zusammen“ (Präsidium).

Blickt man als nächstes auf die *Kommunikationswege* im Verein, so gilt es herauszustellen, dass über die flüchtlingsbezogenen Maßnahmen allein im Präsidium, jedoch nicht in der Mitgliederversammlung oder auf Abteilungsebene entschieden wurde. Die Abteilungen

sind mit der Thematik jedoch insofern befasst, als sie Ansprechpartner für die Überführung der Geflüchteten in die Abteilungen benennen sollen:

„Über die Angebote für Flüchtlinge wurde im Präsidium entschieden, nicht in der Mitgliederversammlung“ (Präsident).

„Also, so wie wir das organisiert haben, ist das so, dass wir im optimalen Fall in einer Abteilung einen ehrenamtlichen Ansprechpartner haben, also einen Flüchtlingsbetreuer oder jemand, der sich bereit erklärt, einfach denjenigen dann zu überführen in die Abteilung sozusagen. Da, wo es halt möglich war, zum Beispiel in der Hockey-Abteilung, haben wir jemanden, der sich explizit dazu bereit erklärt hat, aber in der Praxis war es dann halt meistens so, dass dann der Abteilungsleiter, gesagt hat: ‚Ja, das läuft dann halt über mich‘“ (Sportmanager).

Der Präsident führt allerdings aus, dass die flüchtlingsbezogenen Maßnahmen in den Abteilungen unterschiedlich aufgenommen werden. Während einige „sehr aufgeschlossen“ seien, gebe es in anderen Abteilungen auch deutliche Vorbehalte. So sei zum Beispiel die Turnabteilung eher traditionell und „national“ geprägt, die Leitung sei schon älter und verfüge über eine „andere Mentalität“. Und der Abteilungsleiter der Boxer sei „Deutschrusse“ und nicht damit einverstanden, dass die Geflüchteten Leistungen erhielten, die er nach seiner eigenen Einwanderung nicht erhalten habe:

„Im Präsidium haben wir entschieden, für Geflüchtete Unterstützungsangebote und Maßnahmen zu etablieren. [...] Auf Abteilungsleitungsebene gibt es welche, die sind demgegenüber sehr aufgeschlossen und es gibt welche, die haben Probleme mit Flüchtlingen. Es ist altersabhängig: Ich habe einen Turnabteilungsleiter, der sagt: ‚Du machst da zu viel‘. Dann sage ich: ‚Ich will das aber machen‘. Und das ist eine andere Mentalität, der ist 78 Jahre. Die Turner sind sehr national eingestellt. Und bei den Boxern ist der Abteilungsleiter ein Deutschrusse. Problematisch hoch drei. Der war mit den Flüchtlingen überhaupt nicht glücklich. Er hätte es so schwer gehabt und jetzt macht man denen solche Angebote, man geht denen hinterher und bietet denen an und besondere Preise noch, das findet der überhaupt nicht gut“ (Präsident).

Auch im Hinblick auf die dienstleistungsorientierten Angebote für die Geflüchteten, für die die Mitglieder ja höhere Beiträge zahlen müssen, gab es deutliche Vorbehalte gegenüber dem vergünstigten bzw. kostenlosen Zugang von Geflüchteten ins Schwimmbad und ins Fitnessstudio, der schließlich auch wieder zurückgenommen werden musste:

„Es kam das Thema Fitnessstudio drüber. Es gab richtig Beschwerden. Das Fitnessstudio ist teuer, das ist schon etwas Exklusives. Also in den Jahren 2015, 16 haben wir auch dem Fitnessleiter gesagt: ‚Du, noch ein Sozialtarif, noch günstiger machen‘. Dann kamen fünf bis sechs Flüchtlinge. Die Leute kamen mit hoher Kritik zu uns und sagen: ‚Die benehmen sich nicht, die duschen nicht, die haben die Unterhosen an. Es ist grauenhaft, wie es da zugeht‘. Und dann haben wir denen gesagt: ‚So geht es nicht weiter‘. Und dann sind zwei geblieben, alle anderen sind weg“ (Präsident).

„Das erste Jahr war umsonst für alle Flüchtlinge bei uns. Das konnten wir nicht mehr halten, weil da ist immer gefragt worden: ‚Und die dürfen in das Schwimmbad, ohne zu bezahlen?‘. Das geht nicht. Und dann [...] haben wir eingeführt eben ab 1.7., das ist das Geschäftsjahr bei uns, dass die einen besonderen Sozialbeitrag bezahlen“ (Präsident).

In den Aussagen der Interviewpartner zu den drei entscheidbaren Entscheidungsprämissen deutet sich bereits die Bedeutung der *Organisationskultur* für Prozesse interkultureller Öffnung an: Während es dem Präsidenten nicht zuletzt aufgrund seiner langjährigen Vereinskariere und seines „Standings“ gelingt, das Präsidium und auch zahlreiche Abteilungen für die Integrationsmaßnahmen zu gewinnen, zeigt sich in manchen Abteilungen, dass die dort vorherrschenden Traditionen und Wertvorstellungen nicht in Einklang mit den

getroffenen Maßnahmen stehen. So ist die Tischtennisabteilung nach Angaben des Abteilungsleiters durch ein hohes Maß an „Willkommenskultur“ und „Weltoffenheit“ gekennzeichnet, während sich die Turner offenbar eher durch eine „nationale“ Schließung und traditionelle Orientierung auszeichnen. Hier zeigt sich, dass in einem Großverein mit knapp 10.000 Mitgliedern, der 20 Abteilungen ganz unterschiedlicher Ausrichtung umfasst, gar nicht von einer umfassenden Vereinskultur auszugehen ist, sondern dass hier unterschiedliche organisationskulturelle Strömungen vorliegen, die die Prozesse interkultureller Öffnung jeweils entsprechende bedingen.

Reflektiert man die Analyse der Prozesse interkultureller Öffnung in Verein 17 zusammenfassend, dann lässt sich festhalten, dass sich die integrationsbezogenen Maßnahmen ausschließlich auf die Zielgruppe der Geflüchteten beziehen. Der Verein wollte im Zuge des verstärkten Zuzugs von Geflüchteten seit 2015 zeigen, dass er in der Stadt gemeinsam mit seinen Netzwerkpartnern gesellschaftspolitische Aufgaben übernimmt, indem er Geflüchtete in seine Sportgruppen und -angebote integriert. Die Umsetzung der Maßnahmen ist vor allem an den Präsidenten sowie an den hauptberuflichen Sportmanager gebunden, die zudem aus Mitteln des Landessportbundes die Stelle eines Bundesfreiwilligendienstleistenden geschaffen haben, der für die Ansprache und Betreuung der Geflüchteten sowie deren Überführung in die Abteilungen zuständig ist. In Abhängigkeit von der spezifischen Organisationskultur der Abteilungen stoßen die Maßnahmen sowohl auf Zustimmung, als auch auf Ablehnung. Strukturell profitiert der Verein kaum von den integrationsbezogenen Maßnahmen, weil bislang nur sehr wenige Geflüchtete als Mitglieder in den Verein inkludiert werden konnten. Das nimmt der Verein jedoch trotz des hohen Aufwands, der beispielsweise mit der Betreuung des Bundesfreiwilligendienstleistenden einhergeht, in Kauf, weil die Integrationsbemühungen gar nicht mit Zielen wie Mitgliedergewinnung, Talentrekrutierung oder der Gewinnung von Ehrenamtlichen verknüpft werden, sondern es geht vor allem darum, dass der Verein innerhalb der Stadt gesellschaftspolitische Verantwortung übernimmt und dies auch entsprechend kommuniziert, um Erwartungen von Netzwerkpartnern zu erfüllen und seine Förderungswürdigkeit unter Beweis zu stellen.

3 Fazit

Die fallstudienartig dargestellten Ergebnisse zur interkulturellen Öffnung von Sportvereinen werden abschließend zusammengeführt und im Lichte der theoretischen Überlegungen reflektiert. Dazu werden diese in einem ersten Schritt entlang der Entscheidungsprämissen Programme, Personal, Kommunikationswege und Organisationskultur stichpunktartig in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

Tab.1: Strukturen interkultureller Öffnung in den untersuchten Vereinen

Verein	Programme	Personal	Kommunikationswege	Organisationskultur
Verein 1	Teilnahme am IdS-Programm, Förderung „integrativer Sportgruppen“ Funktionen: Akquise von Fördermitteln	Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer als zentraler Promotor Rekrutierung von Trainern mit Migrationshintergrund	Überwindung von Widerständen in der Mitgliederversammlung durch Promotorenwirkung von Personen	Integration als „gewachsenes“ und „selbstverständliches“ Thema
Verein 2	Teilnahme am IdS-Programm, Förderung „integrativer Sportgruppen“ Funktionen: Akquise von Fördermitteln	Jugendwartin und Trainerin als zentrale Promotorin	„Gewährenlassen“ der Jugendwartin Integrationsbemühungen scheitern an der Mitgliederversammlung; Abwahl des langjährigen Vorsitzenden	Integrationsbemühungen nicht vereinbar mit traditionellen Vorstellungen von Leistungs- und Wettkampforientierung
Verein 4	Teilnahme am IdS-Programm, zielgruppenspezifische Angebote für „Asylbewerberinnen“, geschlechtergetrennte Schwimm- und Gymnastikangebote Funktion: Übernahme gesellschaftspolitischer Aufgaben in Kooperation mit kommunalen Netzwerkpartnern	Ehemalige zweite Vorsitzende, Ehepaar in der Abteilungsleitung sowie Vorsitzender als zentrale Promotoren	Überwindung von Widerständen in der Mitgliederversammlung durch Promotorenwirkung von Personen	
Verein 5	Teilnahme am IdS-Programm, zielgruppenspezifische Angebote für Geflüchtete Funktion: Übernahme gesellschaftspolitischer Aufgaben in Kooperation mit kommunalen Netzwerkpartnern	Zuständigkeit beim zweiten Vorsitzenden Einrichtung einer Bufdi-Stelle zur Betreuung der Geflüchteten	Vorbehalte und Widerstände in den Vereinsgremien „Duldung“ der integrationsbezogenen Maßnahmen unter der Prämisse, dass keine Kosten für den Verein entstehen Beschluss, Maßnahmen auslaufen zu lassen	

Verein	Programme	Personal	Kommunikationswege	Organisationskultur
Verein 6	<p>Teilnahme am IdS-Programm, zielgruppenspezifische Angebote für Geflüchtete und Förderung „integrativer Sportgruppen“</p> <p>Funktion: Übernahme gesellschaftspolitischer Aufgaben in Kooperation mit kommunalen Netzwerkpartnern</p>	<p>„Inoffizielle“ Integrationsbeauftragte in unterschiedlichen Funktionsrollen als zentrale Promotoren</p> <p>Rekrutierung von Übungsleitern mit Migrationshintergrund</p>	<p>Unterstützung der Maßnahmen in den Vereinsgremien</p> <p>Hohe Bedeutung informeller Abstimmungsprozesse im „Promotorennetzwerk“</p>	<p>Spezifische Kultur der „allgemeinen Offenheit“ im breitensportlich ausgerichteten Verein</p> <p>Kultur der „allgemeinen Offenheit“ steht zielgruppenspezifischen Angeboten, die zu segregativen Effekten führen, entgegen</p>
Verein 7	<p>Teilnahme am IdS-Programm, an „Willkommen im Sport“ sowie Bewerbung für Integrationspreise, zielgruppenspezifische Angebote für Geflüchtete und Förderung „integrativer Sportgruppen“</p> <p>Funktion: Übernahme gesellschaftspolitischer Aufgaben in Kooperation mit kommunalen Netzwerkpartnern</p>	Vorsitzender als zentraler Promotor	Versuche, alle Abteilungen in die Integrationsarbeit einzubinden, scheitern	Unterschiedliche Kulturen in den Abteilungen: selbstverständliche Beschäftigung mit Intergration vs. soziale Schließung und Abschottung gegenüber Personen mit Migrationshintergrund
Verein 8	<p>Teilnahme am IdS-Programm</p> <p>Förderung „integrativer Sportgruppen“</p> <p>Funktion: Akquise von Fördermitteln</p>	Vorsitzender als zentraler Promotor	Begegnung von Vorbehalten bei manchen Mitgliedern durch Promotorenwirkung des Vorsitzenden	Integrationsbezogene Entscheidungen vereinbar mit Normen und Werten des Vereins
Verein 9	<p>Projekte, die integrative Aspekte beinhalten, zielgruppenspezifische Angebote für Geflüchtete</p> <p>Funktion: Übernahme gesellschaftspolitischer Aufgaben in Kooperation mit kommunalen Netzwerkpartnern</p>	<p>Ehemalige Vorsitzende und Geschäftsführer als zentrale Promotoren</p> <p>Hohe fachliche Kompetenz durch hauptberufliche Beschäftigung mit Organisationsentwicklung</p>	<p>Befürwortung der integrationsbezogenen Maßnahmen in den Vereinsgremien unter der Prämisse, dass keine Kosten für den Verein entstehen</p> <p>Vorbehalte von Mitgliedern auf informeller Ebene</p>	Verbindung von interkultureller Öffnung mit den Traditionen und Werten des Arbeitersportvereins gelingt nicht

Verein	Programme	Personal	Kommunikationswege	Organisationskultur
Verein 10	Teilnahme am IdS- und aktiF-Programm, zielgruppenspezifische Angebote für Frauen mit Migrationshintergrund Funktion: Übernahme gesellschaftspolitischer Aufgaben in Kooperation mit kommunalen Netzwerkpartnern	Vereinsbeirätin als zentrale Promotorin Rekrutierung von Übungsleiterinnen mit muslimischem Hintergrund	Grundsätzliche Befürwortung der integrationsbezogenen Maßnahmen in den Vereinsgremien, aber keine weitergehende Beschäftigung mit dem Thema, da andere Themen Priorität haben	Aktivitäten der Beirätin werden von den Mitgliedern zum Teil als „Unruhestiftung“, Aufbrechen „bequemer“ Strukturen sowie als „versteckter Vorwurf“ gedeutet
Verein 11	Keine programmatische Verankerung, um „Sonderstatus“ des Themas Integration und der Mitglieder mit Migrationshintergrund zu vermeiden	Ausdifferenzierung des Amtes eines Präsidiumsmitglieds mit Zuständigkeit für Integration und Migration sowie des Amtes einer Integrationsbeauftragten im Vorstand Rekrutierung von Übungsleitern mit Migrationshintergrund	Entscheidung gegen eine programmatische Verankerung des Themas „Integration“ in den Vereinsgremien	
Verein 12	Programmatische Verankerung ausschließlich in der Boxabteilung, kein Aufgreifen des Themas im Gesamtverein, obwohl Mitglieder mit Migrationshintergrund im Verein unterrepräsentiert sind und Mitgliedererwerb das zentrale Ziel darstellt	Abteilungsleiter als zentraler Promotor in der Boxabteilung	Keine Behandlung des Themas „Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund“ in den Gremien des Vereins	
Verein 13	Teilnahme am IdS-Programm, zielgruppenspezifische Angebote für Geflüchtete Funktion: Übernahme gesellschaftspolitischer Aufgaben in Kooperation mit kommunalen Netzwerkpartnern	Geschäftstellenleiterin und Vorstandsassistentin als zentrale Promotorin	„Gewährenlassen“ der Geschäftstellenleiterin und Vorstandsassistentin Befürwortung der integrationsbezogenen Maßnahmen in den Vereinsgremien unter der Prämisse, dass keine Kosten für den Verein entstehen; klare Priorität anderer Themen	Kultur des fusionierten Vereins steht Integrationsbemühungen entgegen

Verein	Programme	Personal	Kommunikationswege	Organisationskultur
Verein 14	Teilnahme am IdS-Programm, zahlreiche integrationsbezogene Projekte, zielgruppenspezifische Angebote für Geflüchtete und Förderung „integrativer Sportgruppen“ Funktion: Übernahme gesellschaftspolitischer Aufgaben in Kooperation mit kommunalen Netzwerkpartnern	Ehemaliger Geschäftsführer als zentraler Promotor Benennung eines „Integrationsbeauftragten“ im Vorstand	Befürwortung der integrationsbezogenen Maßnahmen in den Vereinsgremien, Beschäftigung mit dem Thema wird jedoch aufgrund gravierender Finanzprobleme zurückgestellt	
Verein 15	Zielgruppenspezifische Angebote für Personen mit Migrationsgrund, Teilnahme am aktiF-Programm Funktion: Übernahme gesellschaftspolitischer Aufgaben in Kooperation mit kommunalen Netzwerkpartnern	Geschäftsführer akquiriert Fördermittel für Maßnahmen, Schwimmabteilungsleiter organisiert zielgruppenspezifische Angebote	Grundsätzliche Befürwortung der integrationsbezogenen Maßnahmen in den Vereinsgremien, aber keine weitergehende Beschäftigung mit dem Thema, andere Themen prioritär Vorstand bricht Teilnahme am aktiF-Projekt ab	
Verein 17	Zielgruppenspezifische Angebote für Geflüchtete Funktion: Übernahme gesellschaftspolitischer Aufgaben in Kooperation mit kommunalen Netzwerkpartnern	Zuständigkeit für die Maßnahmen beim Präsidenten und beim Sportmanager verankert	Grundsätzliche Befürwortung der integrationsbezogenen Maßnahmen im Präsidium, keine Behandlung in der Mitgliederversammlung Unterschiedliche „Resonanz“ der Maßnahmen in den Abteilungen	Unterschiedliche Kulturen in den Abteilungen: „Weltoffenheit“ vs. „nationale Schließung“

Auf der Basis dieser fallstudienbezogenen Ergebnisse gilt es nun im zweiten Schritt, Muster und generelle Mechanismen in Prozessen der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen entlang der Entscheidungsprämissen zu identifizieren:

Programme

Bei den untersuchten Vereinen lassen sich im Kern zwei unterschiedliche Formen der programmatischen Verankerung beobachten: So gibt es *erstens* Vereine, die gezielt

Maßnahmen zur Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund ergreifen und diese als Ziel und als Aufgabe verankern. Die Maßnahmen und Angebote, die sich in diesen Vereinen finden lassen, zielen fast ausschließlich auf Geflüchtete oder auf Frauen mit muslimischer Religionszugehörigkeit, was daran liegen dürfte, dass diese Gruppen als besonders integrationsbedürftig gelten, so dass sich entsprechende Angebote in besonderem Maße als *Integrationsprogramme* darstellen lassen. Dies ist deshalb bedeutsam, da die betreffenden Vereine diese Maßnahmen in erster Linie mit der Funktion der Übernahme gesellschaftspolitischer Verantwortung verbinden und dabei vor allem normativen Erwartungen in kommunalen Netzwerken, in die sie eingebunden sind, Rechnung tragen. So etablierten einige Vereine ihre Angebote im Kontext des verstärkten Zuzugs von Geflüchteten seit 2015, um Sportgelegenheiten für diese Zielgruppe zu schaffen und damit die Flüchtlingsarbeit in den Kommunen zu unterstützen. Ebenso wird die Einrichtung geschlechtergetrennter Sportgruppen, in denen religiöse Regeln der vorwiegend muslimischen Teilnehmerinnen und Teilnehmer Berücksichtigung finden, in der Regel mit der Übernahme gesellschaftspolitischer Verantwortung begründet, indem man dieser Personengruppe die Möglichkeit der Partizipation am organisierten Sport eröffnen möchte.

Im Hinblick auf die zielgruppenspezifischen Angebote für Geflüchtete sowie Personen mit vorwiegend muslimischem Hintergrund zeigt sich in den Vereinen jedoch das Problem, dass es kaum gelingt, diese Angebote strukturell in den Verein zu integrieren. So werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen dieser Gruppen nur selten als Mitglieder in die Vereine inkludiert. Und selbst dann, wenn sie Mitglied werden, verbleiben sie häufig in segregierten Gruppen, die kaum Kontakt zu anderen Vereinsmitgliedern und -gruppen haben.

Zweitens gibt es Vereine, die schon seit längerer Zeit über einen vergleichsweise hohen Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund verfügen, weil sie zum Beispiel Sportarten im Angebot haben, die bei Personen mit Migrationshintergrund besonders beliebt sind (vor allem Fußball und Kampfsport) oder weil sie Übungsleiter mit Migrationshintergrund haben, die weitere Mitglieder anziehen. Der hohe Migrantenanteil ist in diesen Vereinen aber nicht Folge zielgerichteter strategischer Entscheidungen, sondern ergab sich eher zufällig und nebenbei. Diese Vereine wurden in der Regel über Netzwerke und Kontakte (z.B. zu den Landessportbünden) auf Fördermöglichkeiten aufmerksam gemacht, und sie nutzen die Teilnahme an Integrationsprogrammen zur Einwerbung von Fördergeldern. Dies ist für sie auch leicht möglich, denn sie müssen ihre Sportgruppen mit hohem Migrantenanteil lediglich als „integrative Sportgruppen“ deklarieren.

Reflektiert man die beiden Formen, dann dominieren zwei Funktionen, die Vereine mit Programmen zur Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund verbinden: Dies ist zum einen die Gewinnung gesellschaftlicher Legitimation, die für die Vereine wichtig ist, um ihre Förderungswürdigkeit zu erhalten und so beispielsweise den Zugriff auf kommunale Sportstätten zu sichern oder öffentliche Zuschüsse für Bauvorhaben zu reklamieren. Zum anderen geht es darum, Fördergelder abzugreifen, um grundständige

Sportangebote zu finanzieren, die auch von Personen mit Migrationshintergrund genutzt werden. Darüber hinaus lassen sich in den untersuchten Vereinen keine weiteren funktionalen Begründungsformeln für Programme der Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund finden. Hier zeigt sich deutlich, dass solche Programme nicht strategisch mit zentralen Problemen der Sport- und Vereinsentwicklung verknüpft werden. Die fünf größten Probleme der Vereine sind laut aktuellem Sportentwicklungsbericht (Breuer & Feiler, 2019, S. 27) die Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern, von jugendlichen Leistungssportlern, von Übungsleitern und Trainern, von Mitgliedern und von Kampf- und Schiedsrichtern. Dass die integrationsbezogenen Programme nicht strategisch für die Mitglieder- und Talentrekultierung sowie die Gewinnung von Funktionsrolleninhabern genutzt werden, wird in den Interviews unterschiedlich begründet: Erstens wird in manchen Vereinen und Abteilungen dargelegt, dass man Migranten der zweiten und dritten Generation „einfach so“ und „quasi automatisch“ rekrutiere, ohne sich strategisch um diese Personengruppe bemühen zu müssen. Hier ist allerdings zu betonen, dass dies offensichtlich nur in ausgewählten Sportarten und in Vereinen, die sich in einem Umfeld mit sehr hohem Migrantenanteil befinden, funktioniert. Zweitens schildern Interviewpartner, dass man schlichtweg keine Ideen und Ansatzpunkte habe, wie man die Gruppe der bereits dauerhaft in Deutschland lebenden Personen mit Migrationshintergrund gezielt ansprechen und rekrutieren könne. Und drittens lehnt man es in etlichen Vereinen und Abteilungen ab, bei der Rekrutierung von Mitgliedern entlang des Merkmals „Migrationshintergrund“ zu differenzieren und Migranten als Migranten anzusprechen. Ein Verein verzichtet aus diesem Grund sogar gänzlich auf die Etablierung von *Integrationsprogrammen*.

Es zeigt sich in den Vereinen also zum einen eine fehlende Anbindung integrationsbezogener Programme an die zentralen Probleme der Vereinsentwicklung, zum anderen zeichnet sich aber auch ab, dass Integrationsprogramme, wie sie aktuell in den Vereinen existieren, nicht geeignet erscheinen, um die Mitglieder- und Talentrekultierung sowie die Gewinnung von Funktionsrolleninhabern zu fördern. Diese Erkenntnis korrespondiert auch mit den Ergebnissen zur Inklusion und Exklusion von Personen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen⁶³, wonach gerade diejenigen Sportgruppen in Vereinen erfolgreich bei der Inklusion von Personen mit Migrationshintergrund sind, die diese nicht als solche adressieren.

Die bislang etablierten Integrationsprogramme ermöglichen den Vereinen also die Gewinnung gesellschaftlicher Legitimation und den Zugriff auf Fördergelder, sie tragen darüber hinaus jedoch nicht zur Lösung zentraler Entwicklungsprobleme der Vereine bei, was erklären dürfte, warum nur eine vergleichsweise geringe Zahl an Sportvereinen die Inklusion

⁶³ Siehe hierzu den vorausgegangenen Beitrag von Borggrefe und Cachay in diesem Band.

und Integration von Personen mit Migrationshintergrund als Ziel und Aufgabe programmatisch verankert.

Personal

Auf der Ebene des Personals lässt sich festhalten, dass die interkulturelle Öffnung von Vereinen strukturell vor allem an Personen in Funktionsrollen hängt. Dabei ist es allerdings nur in seltenen Ausnahmefällen so, dass die Vereine systematisch Stellen oder Ämter – zum Beispiel eines Integrationsbeauftragten – ausdifferenzieren, um dieses Thema zu bearbeiten. In der Regel sind es vielmehr Personen in bereits vorhandenen Ämtern bzw. auf Stellen, die das Thema aufgreifen und in den Verein tragen, sei es aus persönlicher Motivation oder aufgrund von Netzwerken und persönlichen Kontakten zu Sportverbänden, durch die sie auf das Thema aufmerksam werden. Die hohe Bedeutung dieser Personen als Promotoren der interkulturellen Öffnung zeigt sich in den Vereinen zudem darin, dass sie integrationsbezogene Maßnahmen in den formalen und informellen Kommunikationswegen auch gegen Widerstände und Vorbehalte durchsetzen können, sofern sie über eine entsprechende „Durchsetzungsfähigkeit“ im Verein verfügen und das Vertrauen und den Rückhalt der Mitglieder haben. Es zeigen sich jedoch auch Fälle, in denen Personen – und mit ihnen die Integrationsbemühungen – am Widerstand anderer Personen, die die Mehrheit der Mitglieder in den jeweiligen Gremien hinter sich bringen konnten, gescheitert sind.

Auf der Ebene des Personals zeigt sich zudem, dass es für die Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund sehr bedeutsam ist, Personen mit Migrationshintergrund für Funktionsrollen zu gewinnen, in denen sie als Promotoren der weiteren Mitgliedergewinnung fungieren. Während es in einigen Vereinen bezogen auf Trainer- und Übungsleiterpositionen gelingt, Mitglieder mit Migrationshintergrund systematisch für diese Positionen zu rekrutieren, gestaltet sich dies im Falle von Ämtern auf Vorstands- und Abteilungsleitungsebene deutlich schwieriger. Entsprechende Bemühungen scheitern hier nach Aussagen der Interviewpartner vor allem am fehlenden Verständnis für die spezifische Vereinskultur, das Prinzip unbezahlter Ehrenamtsarbeit, an sprachlichen Defiziten, die Nicht-Muttersprachler davor zurückschrecken lassen, solche Ämter zu übernehmen sowie an der Überforderung im Hinblick auf die notwendigen fachlichen und organisationspezifischen Kenntnisse sowie nicht zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen.

Angesichts der herausragenden Bedeutung, die Funktionsrolleninhabern mit Migrationshintergrund für die Inklusion von Mitgliedern mit Migrationshintergrund zukommt, dürfte der Überwindung entsprechender Rekrutierungsbarrieren eine zentrale Rolle bei der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen zukommen.

Kommunikationswege

Der Blick auf die spezifischen *Kommunikationswege* der Vereine offenbart einen unterschiedlichen Umgang mit dem Thema „Inklusion und Integration von Personen mit

Migrationshintergrund“: Hier lassen sich einige Vereine finden, in denen das Thema in den Gremien so gut wie gar nicht behandelt wird, vielmehr lässt man den Personen, die die Zuständigkeit für die integrationsbezogenen Maßnahmen übernommen haben, freie Hand, häufig aber nur unter der Prämisse, dass die Maßnahmen extern finanziert werden und keine Kosten für den Verein entstehen. In anderen Vereinen wird das Thema in den Gremien und auch in den informellen Kommunikationswegen zum Teil durchaus kontrovers diskutiert, wobei es – wie oben bereits dargelegt – Personen in Promotorenfunktion vielfach gelingt, Vorbehalten und Widerständen zu begegnen und integrationsbezogene Maßnahmen in diesem Sinne „abzuschirmen“. Es lassen sich aber auch Vereine finden, in denen Gremien gegen eine Fortsetzung der Integrationsprogramme entschieden haben, weil es beispielsweise deutliche Vorbehalte gegenüber der Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund gab oder weil man im Verein feststellte, dass sich Erwartungen im Hinblick auf die Gewinnung von Mitgliedern nicht erfüllten. In einem Verein entstand darüber sogar ein Konflikt unter den Mitgliedern, der zu einer Kampfabstimmung um das Amt des ersten Vorsitzenden, zur Abwahl des langjährigen Amtsinhabers und zur Beendigung der Integrationsbemühungen führte.

Ob und wie ein Thema in den Kommunikationswegen aufgegriffen und behandelt wird, hängt immer auch davon ab, welcher Stellenwert diesem Thema im Verein zugemessen wird. Die Bedeutung eines Themas „Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund“ dürfte in dem Maße steigen, in dem es gelingt, dieses mit zentralen Aufgaben und Entwicklungsproblemen des Vereins zu verknüpfen.

Organisationskultur

Blickt man schließlich auf die Ebene der Organisationskultur, dann zeigt sich, dass diese unentscheidbare Entscheidungsprämisse in den Vereinen sowohl als Barriere als auch als förderliche Basis für interkulturelle Öffnung fungieren kann. So wird der Umgang mit dem Thema „Integration“ in solchen Vereinen, die schon seit Jahrzehnten einen hohen Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund aufweisen, häufig als „Selbstverständlichkeit“ beschrieben, während in anderen Vereinen die Organisationskultur im Sinne einer starken Orientierung an Traditionen eine soziale Schließung bedingt, die mit Vorbehalten und Abwehrhaltungen gegenüber dem „Fremden“ einhergehen kann. Dabei gilt es herauszustellen, dass man in Mehrspartenvereinen häufig nicht von einer einheitlichen Vereinskultur ausgehen kann, sondern dass sich unterschiedliche „Abteilungskulturen“ herausbilden, die auch zu einem unterschiedlichen Umgang mit Integration führen. Bemerkenswert ist zudem, dass das Selbstverständnis eines „Arbeitersportvereins“ oder eines ursprünglich von Bergleuten gegründeten Vereins, die ja traditionell für internationale Solidarität stehen, nicht automatisch auch eine Offenheit für die Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund bedeuten müssen. Und es zeigte sich schließlich auch, dass in Vereinen, die sich als „prinzipiell offen“ verstehen und daraus auch ihr soziales Engagement

begründen, integrationsbezogene Angebote, die zu segregativen Effekten führen, kritisch betrachtet werden.

Auch im Hinblick auf die Organisationskultur gilt: Je besser Entscheidungen, die auf die Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund zielen, sich mit zentralen Zielen und der Lösung spezifischer Entwicklungsprobleme verknüpfen lassen, desto eher ist auch damit zu rechnen, dass sich Vereinskulturen verändern bzw. organisationskulturellen Barrieren überwinden lassen.

Literaturangaben

Breuer, C. & Feiler, S. (2019). *Sportvereine in Deutschland: Organisationen und Personen. Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2017/2018 – Teil 1*. Bundesinstitut für Sportwissenschaft.

Sportverbände und interkulturelle Öffnung

Strukturbildung und Koordination der Interorganisationsbeziehungen

1 Einleitung

Die institutionelle Erwartung einer interkulturellen Öffnung des organisierten Sports in Deutschland zeigt sich einerseits in Slogans wie „Sport spricht alle Sprachen“, „Sport kennt keine Grenzen“ und „Sport für alle!“, andererseits aber auch in konkreten Programmen, mit denen Sportverbände versuchen, Prozesse der Integration und interkulturellen Öffnung in Sportvereinen anzuregen. Im Folgenden wird für den Deutschen Olympischen Sportbund (Kap. 2) sowie ausgewählte Landessportbünde (Kap. 3) und Fachverbände (Kap. 4) auf der Basis qualitativer Interviewdaten sowie der Ergebnisse von Dokumentenanalysen dargelegt, welche Strukturen diese Verbände im Kontext ihrer programmatischen Aktivitäten jeweils ausdifferenzieren und wie Interorganisationsbeziehungen im organisierten Sport gestaltet werden, um Prozesse der Integration und interkulturellen Öffnung in Sportvereinen zu fördern. Die zentralen Ergebnisse werden schließlich in einem Fazit festgehalten und im Lichte theoretischer Überlegungen reflektiert (Kap. 5).

2 Deutscher Olympischer Sportbund

Die Analyse der Strukturen, die der DOSB im Kontext von Integration und interkultureller Öffnung etabliert hat, orientiert sich im Folgenden an den Luhmannschen Entscheidungsprämissen, unterscheidet also zwischen Programmen (1), Personalentscheidungen (2) und Kommunikationswegen (3).⁶⁴ Zudem wird analysiert, wie der DOSB bei der Bearbeitung dieser Themen mit anderen Organisationen des Sports kooperiert und wie die „Diffusion“ von Programmen der Integration und interkulturellen Öffnung im organisierten Sport eingeschätzt wird (4). Grundlage der Analyse bilden dabei zwei Interviews mit DOSB-Vertreter/innen sowie Dokumente, die die strukturelle Verankerung des Themas im DOSB beschreiben. Hierzu gehören das Grundlagenpapier „Integration und Sport – Ein Zukunftsfaktor von Sportvereinen und Gesellschaft“ (DOSB, 2014b), die Konzeption des Bundesprogramms „Integration durch Sport“ (DOSB, 2014a), der Gesamtbericht zum Bundesprogramm „Integration durch Sport“ (DOSB, 2017), die „Strategische Grundpositionen 2018 bis 2020“ (DOSB, 2018), die Broschüre „Willkommen im Sport – Eine Idee, verschiedene Ansätze, viele Erfolge: Überblick der Projektmaßnahmen“ (DOSB, o.J.c), die

⁶⁴ Auf eine Darstellung der Bedeutung der Organisationskultur muss sowohl für den DOSB als auch für die anderen untersuchten Sportverbände verzichtet werden, weil sich hierzu weder in den Interviews noch in den Dokumenten aussagekräftige Daten finden lassen.

Programmevaluation „Integration durch Sport“ – Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung“ (Braun, 2017) sowie die DOSB-Satzung (DOSB, 2019).

(1) Programme

Blickt man zunächst auf die Ebene der Programme, fragt also danach, ob es der DOSB als Aufgabe verankert hat, die Integration und interkulturelle Öffnung von Sportvereinen zu fördern und ob er dazu konkrete Maßnahmen etabliert hat, dann lässt sich zunächst festhalten, dass dieses Ziel im Sinne eines Zweckprogramms explizit formuliert und im Kontext der Themen „Gleichstellung“, „Chancengleichheit“ und „Vielfalt“ behandelt wird. Dazu heißt es in der Präambel der DOSB-Satzung:

„Der DOSB fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt mit gezielter Frauenförderung auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Er begreift die Förderung von Vielfalt als Gewinn für Sport und Gesellschaft und verpflichtet sich, bei allen Maßnahmen und auf allen Ebenen die Strategie des Gender Mainstreamings anzuwenden sowie Integration und Inklusion umzusetzen, um Gleichstellung und Chancengleichheit im Sport zu sichern“ (DOSB, 2019, S. 5).

„Integration und Inklusion“ sind in der Satzung zudem als konkrete Aufgaben verankert (DOSB, 2019, §3, I., m, S. 7).

Die Umsetzung der Aufgabe „Förderung von Integration im organisierten Sport“ erfolgt im DOSB schwerpunktmäßig im Rahmen der beiden Programme „Integration durch Sport“ und „Willkommen im Sport“, die im Folgenden jeweils hinsichtlich ihrer Etablierung und Entwicklung sowie ihrer Ziele und konkreten Maßnahmen dargestellt werden:

Das erste Programm „*Integration durch Sport (IdS)*“ wurde bereits 1989 etabliert, damals noch unter dem Titel „Sport für alle – Sport mit Aussiedlern“. 2001 erfolgte die Umbenennung in „Integration durch Sport“ und die damit einhergehende Ausweitung auf die Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund. 2015 erfuhr das Programm eine weitere Ausweitung auf die Zielgruppe der Geflüchteten (DOSB, 2017, S. 11). Das Programm wird unter Federführung des DOSB in Kooperation mit allen Landessportverbänden durchgeführt und vom Bundesministerium des Innern (BMI) sowie vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge finanziert. Mit der Ausweitung auf die Zielgruppe der Geflüchteten hat das Programm auch eine erhebliche Aufstockung der finanziellen Förderung von 5,4 Millionen Euro (bis 2016) auf 11,4 Millionen (seit 2017) erfahren (DOSB, 2017, S. 10).

Der DOSB verfolgt im Rahmen des Programms „Integration durch Sport“ folgende „sechs übergreifende strategische Ziele“ (DOSB, 2018, S. 2): „Integration in den Sport“ (1), „Integration durch den Sport in die Gesellschaft“ (2), „Förderung und Unterstützung der Sportorganisationen bei der Integrationsarbeit“ (3), „Förderung und Anerkennung des freiwilligen Engagements“ (4), „Förderung der interkulturellen Öffnung des Sports“ (5) und „Stärkung der gesellschaftspolitischen Wahrnehmung und Anerkennung der Integrationsarbeit im Sport“ (6).

Unter „*Integration in den Sport*“ (1) wird das Ziel gefasst, „Personen mit und ohne Migrationshintergrund an den Vereinssport heranzuführen und sie an ihn zu binden“, „*Integration durch Sport*“ (2) zielt darauf, im organisierten Sport „Situationen und Anlässe für weiterreichende Integrationsprozesse“ vor allem in „politische und wirtschaftliche Bereiche“ zu schaffen (DOSB, 2011, S. 10; siehe auch DOSB, 2014b, S. 10). Die „*Förderung und Unterstützung der Sportorganisationen bei der Integrationsarbeit*“ (3) impliziert neben der finanziellen Unterstützung professionelle Beratungsangebote und eine „intensive Begleitung und Betreuung der Maßnahmen durch die Mitarbeiter/innen des Programms“ (DOSB, 2014a, S. 8). Die „*Förderung und Anerkennung des freiwilligen Engagements*“ (4) zielt darauf, Personen mit Migrationshintergrund auch in die „formalen Strukturen“ der Vereine zu integrieren, sie zum Beispiel für die „Übernahme von Ämtern im Vereinsvorstand“ zu gewinnen (DOSB, 2014a, S. 8). Das Ziel der besonders interessierenden „*Förderung der interkulturellen Öffnung des Sports*“ (5) wird in der Programmkonzeption wie folgt beschrieben:

„Der Aspekt der interkulturellen Öffnung ist unverzichtbarer Bestandteil der Integrationsarbeit im Sport. Interkulturelle Öffnung stellt eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Integrationsarbeit im Sport dar und zielt auf den gleichberechtigten Zugang aller Bevölkerungsgruppen zum Sport. Dabei ist interkulturelle Öffnung nicht nur die Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen (Verständnis, Akzeptanz, Wissen um kulturelle Vielfalt, Einfühlungsvermögen, bewusster Umgang, Erweiterung der eigenen Sichtweise). Vielmehr muss dieses Grundverständnis darüber hinaus auch Bestandteil der Sportorganisation auf allen Ebenen werden“ (DOSB, 2014a, S. 8).

Folgt man dieser Beschreibung, dann basiert interkulturelle Öffnung nach dem Verständnis des DOSB zum einen auf der Vermittlung „interkultureller Kompetenzen“, zum anderen aber auch auf einem „Grundverständnis“, das es auf „allen Ebenen der Sportorganisation“ zu verankern gilt. DOSB-Vertreter/innen spezifizieren dieses Verständnis in den Interviews wie folgt:

„Bei der interkulturellen Öffnung, da geht es uns eher darum, dass die Strukturen des Sports verstehen, welche Chancen sie dadurch haben, dass sie Menschen mit Migrationshintergrund in ihren Reihen aufnehmen. Da geht es auch um das konkrete Sportangebot, aber auch um ehrenamtliche Mitwirkung“ (Vertretung DOSB 1).

„Als interkulturelle Öffnung bezeichnen wir den Beratungsansatz, den wir haben, und letztendlich heißt interkulturell zu öffnen, ein Stück weit die Bedarfe und Bedürfnisse des Vereins aufzunehmen, um zu helfen, auf die Zielgruppe mit den Maßnahmen zuzugehen, anzusprechen, aber auch eine Entwicklung bei den Personen, die das Programm umsetzen, zu erwirken“ (Vertretung DOSB 2).

„Merkmale für mich in der interkulturellen Öffnung sind beispielsweise: im Vorstand gibt es eine Person, die sich dem Thema annimmt. Dass aber auch diese Person auch dann ein Stimmrecht hat und nicht nur Beisitzende, Beisitzender ist. Für mich wäre es auch ein Merkmal, wenn es sich in der Mitgliedschaft zeigt, dass das ein divers aufgestellter Verein ist. Für mich wäre es auch ein Merkmal, wenn man ein Programm gar nicht mehr braucht, weil es vom Verein heraus getragen wird. Für mich wäre es auch ein Merkmal, wenn über die speziellen Maßnahmen und Projekte sich auch bei den Beteiligten etwas verändert“ (Vertretung DOSB 2).

Reflektiert man diese Aussagen, dann wird interkulturelle Öffnung innerhalb des DOSB einerseits damit assoziiert, Personen mit Migrationshintergrund anzusprechen und diese als Mitglieder zu gewinnen, sie zielt andererseits aber auch auf strukturelle Veränderungen –

vor allem auf die Einbindung von Personen mit Migrationshintergrund in die Personalstrukturen des Vereins. Den Verantwortlichen im DOSB ist es dabei wichtig zu betonen, dass Programme der Integration und interkulturellen Öffnung jedoch nicht im Sinne der Mitgliedergewinnung „instrumentalisiert“ werden sollen, sondern dass der organisierte Sport an dieser Stelle vielmehr „staatliche Aufgaben“ übernimmt. Das primäre Ziel wird also darin gesehen, in gesellschaftspolitischer Perspektive Integrationsprozesse im Sport und darüber in die Gesellschaft zu fördern, nicht aber darin, funktionale Probleme des Sports zu bearbeiten:

„Wir sagen immer, Integration im und durch den Sport. Und das beinhaltet beides, Mitgliedergewinnung und gesellschaftspolitische Aspekte. Diesen Aspekt der Mitgliedergewinnung vertreten wir aber nicht aggressiv und nicht offensiv. [...] Was der DOSB nicht will, ist, dass das Programm instrumentalisiert wird dafür. Wir erfüllen staatliche Aufgaben mit diesem Programm. Und wenn wir das Programm so anlegen würden, dass es Mitgliederzuwachs gibt, dann müsste man fragen, ob das denn wirklich noch eine staatliche Aufgabe ist. Weil da könnte man sagen, das ist die Aufgabe des Sports“ (Vertretung DOSB 1).

„Mitgliedergewinnung ist ein kein zentrales Ziel des Programms. Weil wir sagen: ‚Wir wollen mit der Zielgruppe zusammen Sport treiben. Wir wollen, dass sie in die Vereine reinkommen‘. [...] Dass es auch ein wertvoller Effekt ist, neue Mitglieder zu gewinnen, das ist vollkommen klar. Aber wir haben in unserer strategischen Grundposition nicht als Botschaft drin stehen: ‚Wir wollen Mitglieder über das Programm gewinnen‘“ (Vertretung DOSB 2).

Innerhalb des IdS-Programms wird bezogen auf die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund ein spezifischer Fokus auf „Mädchen und Frauen“, auf „Erwachsene und Ältere“ sowie auf „Geflüchtete“ gerichtet, die „eine besondere Aufmerksamkeit in der Ansprache und Betreuung benötigen und besondere Rahmenbedingungen erforderlich machen“ (DOSB, 2017, S. 20). Mit Blick auf diese drei Zielgruppen betonen die DOSB-Vertreter/innen in den Interviews ebenfalls, dass es im IdS-Programm nicht primär darum gehe, Personen mit Migrationshintergrund in bestehende Strukturen und Angebote des organisierten Sports zu integrieren – also beispielsweise für bestimmte Sportarten zu gewinnen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind –, sondern vielmehr darum, zielgruppenspezifische Angebote zu entwickeln und Personen mit Migrationshintergrund darüber überhaupt in die Vereine zu holen:

„Ich gehe nicht von den Problemen der Sportarten aus, sondern von der Zielgruppe. Wo lebt unsere Zielgruppe? In welchem Setting finde ich sie? Wie ist die Ansprache an die Zielgruppe? Also Frauen muss man ja ganz anders ansprechen und hat ein ganz anderes Setting. Was wollen, was brauchen diese Frauen? Die brauchen Bewegung. Also bieten wir Nordic Walking und lernen das Quartier kennen. Es gibt sehr viele Fußballaffine, ja, dann suchen wir die Fußballvereine“ (Vertretung DOSB 2).

„Man kann zum Beispiel im Kontext von Leistungs- und Wettkampfsport hinterfragen, wie sieht es eigentlich mit Menschen mit Migrationshintergrund in unterschiedlichen Sportarten aus. Da gehe ich aber weg vom Programm, sondern ich gehe auf die leistungssportliche Vereinsebene. Das ist zum Beispiel etwas, was wir mit dem Bundesprogramm gar nicht fördern dürfen. Wir dürfen keinen Leistungssport fördern“ (Vertretung DOSB 1).

„Wir sagen nicht in erster Linie, wir wollen die Mitgliederzahlen in unseren Vereinsstrukturen erhöhen, sondern wir wollen erstmal, dass sie ein Stück weit in dem Verein sich wohl fühlen, dass sie dort ankommen können. Das ist für die Zielgruppe enorm wichtig. Mädchen und Frauen sind immer noch unterrepräsentiert, daran arbeiten wir. Von den älteren sind bei uns in dem Programm sehr wenig vertreten. Wir versuchen, neue Sportarten in unser System zu bekommen, wie zum Beispiel Cricket“ (Vertretung DOSB 2).

„Zum Beispiel ein Angebot ‚Schwimmen für muslimische Frauen‘. Das ist doch schon mal der interkulturelle Öffnungsprozess, dass der Verein es erkannt hat, er hat diese Gruppe und die braucht erstmal einen Schonraum, einen in sich geschlossenen Raum auch. Und wenn er das dann eine Zeit lang begleitet und auch die entsprechenden Übungsleiterinnen da zur Verfügung stellt und dann sukzessive es erklärt und auch öffnet, das ist für mich schon so ein kleiner Ansatz von interkultureller Öffnung“ (Vertretung DOSB 2).

Das letzte strategische Ziel „*Stärkung der gesellschaftspolitischen Wahrnehmung und Anerkennung der Integrationsarbeit im Sport*“ (6) bezieht sich darauf, über das IdS-Programm die gesellschaftliche Legitimation des DOSB zu stärken:

„Ich argumentiere immer, dass wir das Medium Sport benutzen, aber außerhalb der Sportorganisation. Und dass man über das Thema Integration mit den Erfolgen auch zu einem Imagegewinn des Verbandes beitragen kann. Dass es nicht immer wieder heißt: ‚Ja, der und der hat gedopt‘. Sondern, dass man auch also wirklich sagen kann: ‚Wir haben dieses Thema aufgenommen‘. Klar, der Sportverein soll nur Sport anbieten. Nein, soll er eben nicht. Sondern diese Effekte, die daraus entstehen und auch diese politische Wirkung ist genial. Wir haben in 2017 alle MdBs angeschrieben. 150 haben Interesse gezeigt, haben Projekte besucht, und das hat immer noch Nachwirkungen“ (Vertretung DOSB 2).

Um die sechs übergreifenden strategische Ziele zu erreichen, hat der DOSB insgesamt fünf „Leistungsbereiche“ definiert: „Kommunikation“ (1), „Programmeigene Angebote“ (2), „Bildung und Qualifizierung“ (3), „Angebote für Mitgliedsorganisationen“ (4) und „Interessenvertretung“ (5) (DOSB, 2018, S. 2). Diesen Leistungsbereichen lassen sich jeweils konkrete Maßnahmen zuordnen, die im Folgenden erläutert werden.

Blickt man zunächst auf den Leistungsbereich „*Kommunikation*“ (1), dann fallen darunter z.B. Pressemitteilungen, Kooperationsprojekte mit Medien- und Kulturpartnern, Sachberichte und Flyer, Interviews und Webreportagen sowie sportbezogene Politikberatung (DOSB, 2017, S. 14ff.). Im Leistungsbereich „*Programmeigene Angebote*“ (2) geht es um alle Maßnahmen, die in den Bundesländern unter Federführung der Landessportbünde in den kooperierenden Vereinen durchgeführt werden und die sowohl sportbezogene Angebote als auch Informations- und Beratungsangebote umfassen (DOSB, 2017, S. 19). Der DOSB steuert diese Maßnahmen vor allem über zuwendungsrechtliche Regulierungen und die Konzeption einer entsprechenden Fördersystematik, in der zwischen „Stützpunktvereinen“ und „IdS-kooperierenden Vereinen“ unterschieden wird:

„Stützpunktvereine zeichnen sich dadurch aus, dass sie das Thema ‚Integration‘ umfassend in ihrem Verein verankern wollen und eine interkulturelle Öffnung des Vereins durch eine konzeptionelle und strategische Entwicklung anstreben. Dafür können sie über einen Zeitraum von fünf Jahren bis zu 5.000 Euro Förderung jährlich beantragen“ (DOSB, 2017, S. 12).

„Bei den Stützpunktvereinen geht es um eine längerfristige Strategie des Vereins, wie man sich die Integration von Personen der Zielgruppe in den Verein vorstellt. Gefördert werden hier umfangreiche und nachhaltige Vorhaben zur Förderung der Integration und Verankerung des Themas in den Strukturen des Sportvereins. Zielgruppenspezifische Angebote werden mit strukturellen Maßnahmen zur interkulturellen Vereinsentwicklung kombiniert (z.B. Qualifizierungsmaßnahmen, Form der Öffentlichkeitsarbeit / Ansprache der Zielgruppe, Vernetzung mit sportexternen Partnern und Partnerinnen). Dies macht deutlich, dass im Gegensatz zu den Mikroprojekten die Stützpunktvereinsarbeit weitaus umfassender ist“ (DOSB, 2017, S. 28).

„Programmnahe Vereine“ zeichnen sich hingegen durch die Förderung von „Einzelmaßnahmen“ und Durchführung sogenannter „Mikroprojekte“ aus:

„Einzelmaßnahmen können eine breite Palette an Formaten sein, beispielsweise ein Integrationsfest, eine integrative Ferienfreizeit etc. Neu im Zuge der Mittelaufstockung und entsprechend der Bedarfe von Vereinen zur Förderung der Willkommenskultur sind die Mikroprojekte. Sie stellen eine Art ‚Soforthilfe‘ für die Vereine dar, da mit geringem bürokratischem Aufwand bis zu 1.000 EUR beantragt werden können“ (DOSB, 2017, S. 28).

Auf der Homepage des DOSB sind derzeit⁶⁵ bundesweit ca. 940 Stützpunktvereine benannt, die sich wie folgt auf die einzelnen Bundesländer verteilen: 274 in Nordrhein-Westfalen, ca. 120⁶⁶ in Hessen, 97 in Bayern, 83 in Sachsen, 56 in Thüringen, 48 in Schleswig-Holstein, 39 in Sachsen-Anhalt, 38 in Baden-Württemberg, 34 in Brandenburg, 32 in Berlin, 28 in Niedersachsen, 26 in Hamburg, 23 im Saarland, 21 in Rheinland-Pfalz, 11 in Bremen und 9 in Mecklenburg-Vorpommern. Hinzu kommen nach Angaben des DOSB ca. 4.000 programmnahe Vereine.

Im Leistungsbereich „*Bildung und Qualifizierung*“ (3) setzt der DOSB auf die zentral konzipierte und in den Landessportbünden umgesetzte Qualifizierungsmaßnahme „Fit für die Vielfalt“, die im Kern darauf zielt, den in der Integrationsarbeit in Sportvereinen Tätigen interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln. Zudem ist der DOSB für die Konzeption der Referentenausbildung im Sinne von „Train-the-Trainer“-Angeboten zuständig:

„Fit für die Vielfalt ist eine Qualifizierungsmaßnahme, die konzeptionell hinterlegt ist. Wir wollen, dass die Referenten ausgebildet sind. Die werden von uns ausgebildet mit 16 Lerneinheiten. Sie machen dann eine Hospitation, und dann entscheidet der Programmleiter, ob er noch weiter in Seminare reingehen muss, um vor der Gruppe gut die Seminarinhalte zu transportieren. Die werden immer so konzeptioniert dann, dass sie an dem Bedarf sind des Vereins, oder der Person, oder auch der Situation. Es gibt kurze Einheiten, es gibt lange Einheiten. Man geht in den Verein rein, bietet vielleicht direkte Beratungsgespräche an, oder man lädt offiziell ein und hat dann eine Gruppe von maximal 15 bis 20 Personen“. (Vertretung DOSB 2).

„Wir haben auch ‚Train the Trainer‘-Angebote. Es können Personen aus dem Stützpunktverein sein, es können die freiwillig Engagierten sein, es können aber auch Personen außerhalb des Programms sein. Dann wird das in 60 Lerneinheiten ausgebildet. Wir haben eine sehr gute Anzahl von Referenten, Referentinnen zurzeit, die auch immer wieder von uns geschult werden. Wir machen jedes Jahr eine Follow-up Veranstaltung für die Gruppe, laden dort offen ein und bieten dann methodische Kompetenzen an. Oder jetzt haben wir eine mehrmodulige Qualifizierungsreihe durchgeführt, um einfach auch noch mal immer wieder das Bewusstsein zu schulen, was heißt denn interkulturell zu agieren? Und auch den Methodenkoffer noch mal ein Stück weit zu füllen“ (Vertretung DOSB 2).

Im Leistungsbereich „*Angebote für Mitgliedsorganisationen und Kooperationspartner*“ (4) geht es im Wesentlichen darum, in Kooperation mit den Landessportbünden Beratungsangebote für Sportvereine zu konzipieren. Dabei wird zwischen einer Fachberatung, die sich auf inhaltliche Angebote und finanzielle Fördermöglichkeiten bezieht, und einer Prozessberatung, die den Prozess der interkulturellen Öffnung fokussiert, unterschieden:

„Ein großer Bestandteil dieses Leistungsbereichs ist die Beratung von Vereinen als Fachberatung hinsichtlich der finanziellen Fördermöglichkeiten sowie als Prozessberatung im Prozess der interkulturellen Öffnung. Außerdem sind verschiedene Veranstaltungsformate zu nennen, die zum Austausch der beteiligten und interessierten Partner der Integrationsarbeit dienen, wie z.B. Stützpunktvereinstagungen, an denen sich die Vertreter/innen der Stützpunktvereine zu konkreten und allgemeinen Themen austauschen wie das Implementieren von

⁶⁵ Stand März 2020.

⁶⁶ Die Abfrage in der DOSB-Datenbank gab nur einen Verein an, die Nachfrage beim LSB Hessen ergab, dass es sich tatsächlich um ca. 120 Vereine handelt.

Integrationsbeauftragten oder die Gewinnung und Bindung von freiwillig Engagierten und Ehrenamtlichen in Vereinen, Fachverbänden und KSB/SSB. Einsatz und Ausleihe des Sportmobils gehören ebenfalls in diesen Leistungsbereich, was vor allem von Vereinen, aber auch KSB/SSB und Fachverbänden für Integrationsfeste und andere besondere Veranstaltungen angefragt wird“ (DOSB, 2017, S. 20).

„Das Programm hat sich ja in den letzten Jahren eben auch mehr zur Beratung entwickelt. Wir haben etwa 140 Programmmitarbeiter, die Vereine beraten in ihren Aktivitäten. Im DOSB haben wir vier, alle anderen sind auf LSB-Ebene, und da gibt es immer eine Programmleitung. Die haben immer mehr die Aufgabe, die Vereine zu beraten und eben auch gerade bei diesen unterstützenden Maßnahmen zu beraten. Also das fängt dann von Hausaufgabenhilfe an, das machen viele Vereine ja schon seit Langem, und geht dann, gerade jetzt bei dem Thema Umgang mit den geflüchteten Menschen“ (Vertretung DOSB 1).

Im Leistungsbereich „*Interessenvertretung*“ (5) geht es schließlich darum, gegenüber Politik und Gesellschaft die Integrationsleistungen des organisierten Sports herauszustellen:

„Der DOSB ist auf der Bundesebene und die LSB auf ihrer Landesebene für die Interessenvertretung verantwortlich. Hauptziel der Interessenvertretung ist es, das Thema ‚Sport und Integration‘ im politischen und gesellschaftlichen Kontext zu positionieren. Daher setzt sich das Programm ‚Integration durch Sport‘ für eine Stärkung der gesellschaftspolitischen Wahrnehmung und Anerkennung der Integrationsleistung des Sports ein. Die Möglichkeit und die Beiträge des organisierten Sports für einen nachhaltigen gesellschaftlichen Zusammenhalt wird sichtbar gemacht und verdeutlicht die verbandspolitische Relevanz des Themas, indem die Gremienarbeit themenspezifisch ausgebaut und qualitativ weiterentwickelt wird“ (DOSB, 2017, S. 14).

Über die skizzierten Leistungsbereiche hinaus hat der DOSB zudem Maßnahmen der systematischen *Reflexion und Evaluation* des IdS-Programms etabliert, die im Kern eine wissenschaftliche Begleitung und Evaluation umfassen, die seit 2007 in regelmäßigen Abständen durchgeführt wird (siehe hierzu die Evaluationsberichte von Baur, 2009; Burrmann et al., 2013; Braun, 2018;).

Das zweite Programm des DOSB im Kontext von Integration und interkultureller Öffnung – „*Willkommen im Sport*“ – wurde 2015 initiiert und wird durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration gefördert. In den Jahren 2015-2017 beteiligten sich 13 Landessportbünde an der Umsetzung des Projekts, 2018 sieben und 2019 neun Landessportbünde. Das Programm ist auf die Gruppe der Geflüchteten ausgerichtet und zielt darauf, diesen „einen Zugang zum Sport zu ermöglichen und niedrigschwellige Bewegungsangebote anzubieten“ (DOSB, o.J.b). Darüber hinaus geht es darum, „Geflüchtete aktiv in die Vereinsstrukturen, Angebotsentwicklung und -gestaltung einzubinden und einen Zugang zu ehrenamtlichem Engagement zu ermöglichen“. Konkrete Maßnahmen beziehen sich auf die „vermehrte Ansprache der Zielgruppe Mädchen und Frauen“, die „Qualifizierung von Geflüchteten“, ein „größeres Angebot an Schwimmkursen“ sowie die „Vermittlung der Werte des Sports, insbesondere des respektvollen und toleranten Miteinanders“ (DOSB, o.J.b). Einen Überblick über die bislang in den teilnehmenden Bundesländern durchgeführten Maßnahmen hat der DOSB in einer Broschüre zusammengefasst (DOSB, o.J.c). Diese zeigt, dass es sich bei den Maßnahmen vor allem um zielgruppenspezifische Sportangebote handelt. Deutschlandweit wurden über das Programm „Willkommen im Sport“ bislang Maßnahmen in über 200 Sportvereinen gefördert (DOSB, o.J.c, S. 71).

(2) Kommunikationswege

Fragt man als nächstes danach, wie die Bearbeitung der Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ in die Kommunikationswege des DOSB eingebunden ist, dann lässt sich zunächst festhalten, dass der Geschäftsbereich „Sportentwicklung“ und innerhalb dieses Bereichs das Ressort „Chancengleichheit und Diversity“ für das Thema „Sport und Integration“ zuständig ist. Von Seiten des DOSB wird die Verankerung des Themas im Geschäftsbereich „Sportentwicklung“ und das Zusammenspiel mit anderen Themen wie folgt beschrieben:

„Zum Bereich Sportentwicklung gehören alle die Themen und Fragestellungen, die auf der Schnittstelle zwischen Vereinssport und gesellschaftlichen Entwicklungen liegen. Also das sind die Themen, die die Infrastruktur des Sports anbelangen, wie Sportstätten und Umwelt. Das sind die Themen, die den gesamten Bereich der Aus- und Fortbildung, DOSB Lizenzausbildung umfassen. Da haben wir ja als DOSB keine eigene Möglichkeit auszubilden, sondern wir müssen das Qualitätssicherungsmanagement machen, was dahinter liegt. Dann ist es vor allen Dingen das Thema, was für Erwachsene im Sport wichtig ist, ist Fitness und Gesundheit als inhaltliches Thema, und die zielgruppenspezifische Arbeit. Und die zielgruppenspezifische Arbeit, da haben wir uns die großen Gruppen in der Gesellschaft angeguckt, die im Sport nach wie vor unterrepräsentiert sind auf unterschiedlichen Ebenen. Das sind die Frauen in Führungspositionen. Das ist sehr stark in den letzten Jahren das Thema Inklusion, also das gemeinsame Sporttreiben von Menschen mit und ohne Behinderung. Das ist das Thema Sport der Älteren, also alles was mit dem demographischen Wandel einhergeht. Und eben das Thema Integration“ (Vertretung DOSB 1).

Im Hinblick auf die Behandlung des Themas „Sport und Integration“ innerhalb des DOSB erscheint es darüber hinaus wichtig darauf hinzuweisen, dass alle Programmkonzeptionen jeweils in zentralen Verbandsgremien wie der Mitgliederversammlung oder den Präsidialausschüssen abgestimmt wurden, um „für alle sichtbar zu machen, was wir meinen, wenn wir über Integration reden“ (Vertretung DOSB 1).

(3) Personal

Blickt man auf die Personalstrukturen, die im DOSB zur Bearbeitung der integrationsbezogenen Programme etabliert wurden, dann lässt sich festhalten, dass es eine Stelle für die Bundesprogrammleitung gibt, die aus dem IdS-Programm finanziert wird und in deren Verantwortungsbereich das „Finanzmanagement“, „Projektmanagement“ und die „strategische Weiterentwicklung“ liegen (Vertretung DOSB 2). Darüber hinaus gibt es vier Referentenstellen, drei im Programm „Integration durch Sport“ und eine im Programm „Willkommen im Sport“, sowie eine Assistentenstelle für administrative Aufgaben in beiden Programmen (DOSB, o.J.a; Gesamtsachbericht, 2017, S. 58).

(4) Interorganisationsbeziehungen

Fragt man abschließend danach, mit welchen Organisationen der DOSB in Beziehung steht, um Prozesse der Integration und interkulturellen Öffnung in Sportvereinen anzuregen, dann lässt sich zunächst festhalten, dass der DOSB als Dachverband des organisierten Sports in Deutschland gewissermaßen als „Schnittstelle“ zwischen den Bundesbehörden

(BMI, BAMF), die die Integrationsprogramme finanzieren, und den Landessportbünden, die diese umsetzen, fungiert. Dabei übernimmt er einerseits Aufgaben in der Mittelverteilung und der Kontrolle der Mittelverwendung, andererseits ist er aber auch für die konzeptionelle Gestaltung der Programme zuständig. Der DOSB selbst hat dabei keinen Kontakt zu Sportvereinen, sondern kooperiert mit den Landessportbünden, die er im Rahmen von Zielvereinbarungsgesprächen bei der Umsetzung der Programme in den Bundesländern begleitet:

„Wir kommen ja nicht auf die Vereinsebene, sondern wir können ja nur die Instrumente erarbeiten und bereitstellen, um das zu bewirken. Wir haben als Instrument Schulungen und Qualifizierungen zum Thema interkulturelles Lernen, und die Landessportbünde sind gehalten, diese Schulungen eben auch umzusetzen“ (Vertretung DOSB 1).

„Es gibt jährlich Zielvereinbarungsgespräche mit den Landessportbünden. Also die Landessportbünde stellen Anträge, wir haben unterjährige Zielvereinbarungsgespräche, und wir haben sogenannte Sachberichte. Und da legen die Landessportbünde dar, was sie denn gemacht haben“ (Vertretung DOSB 1).

„Wir begleiten die Arbeit in den Landessportbünden über die Zielvereinbarungsgespräche, durch permanente Gespräche, die wir führen. [...] Ich bin auch in der Auswahl des Personals beteiligt. Also man spricht mit mir über die Stellenausschreibung, man bespricht mit mir auch das Prozessprozedere. Was ich aber aus Kapazitätsgründen nicht machen kann, ist, bei den Bewerbungsgesprächen dabei sein. Also ich mache immer Vorschläge, ich mache Empfehlungen, die aus meiner Sicht vielleicht sein können, aber ich bin ja nie so tief in dem Verband drin. Also ich wahre da sehr genau die Autonomie“ (Vertretung DOSB 2).

Die Koordination der Beziehung zwischen DOSB und Landessportbünden erfolgt also einerseits wissensbasiert im Rahmen von Beratung und Konzeptentwicklung, sie unterliegt aber andererseits auch einer hierarchie- und geldbasierten Steuerung, da die Landessportbünde Vorgaben des Bundesprogramms – trotz der im letzten Zitat angesprochene „Autonomie“ – umsetzen müssen, um an den Zuwendungen des Programms zu partizipieren.

Festzuhalten ist darüber hinaus, dass der DOSB bei der dezentralen Umsetzung der Integrationsprogramme ausschließlich mit den Landessportbünden kooperiert, eine Kooperation mit den Bundesfachverbänden jedoch aus zuwendungsrechtlichen Gründen mit dem Argument einer möglichen „Doppelfinanzierung“ ablehnt:

„Unser Sportsystem ist ja aufgebaut wie die Bundesrepublik. Wir haben eben die Landessportbünde und wir haben die Spitzenverbände. Die Vereine gehören zu beiden. Wenn wir jetzt eine Fördersystematik haben, die über die Länder gehen, können alle Vereine davon profitieren. Wenn wir jetzt anfangen, eine Doppelstruktur aufzubauen, also Boxen, Fußball, alle diese Sportarten, die ja jetzt schon hohe Anteile an Migrant*innen haben, alle diese Vereine können partizipieren und können profitieren von dem Programm. Die Förderung geht nur über die Landessportbünde, weil wir ja ansonsten eine Doppelförderung auf Vereinsebene gar nicht mehr ausschließen können. Die Fachverbände spielen daher in der Logik des Programms keine Rolle. Das Programm läuft über die Landessportbünde. Wenn wir über die Spitzenverbände gehen, bauen wir Parallelstrukturen auf“ (Vertretung DOSB 1).

Eine mögliche Kooperation mit Fachverbänden sieht der DOSB ausschließlich im Zuständigkeitsbereich der Landessportbünde:

„Die Landessportbünde wurden aufgefordert, verstärkt mit den Landesfachverbänden zusammenzuarbeiten. Also das liegt in der Verantwortung der Landessportbünde, die Kommunikation mit den Fachverbänden“ (Vertretung DOSB 1).

Angesichts der finanziellen Abhängigkeit von den staatlichen Bundesbehörden ist es wenig überraschend, dass sich der DOSB in der Ausrichtung und Erfolgsbewertung der Integrationsprogramme sehr stark an politischen Erwartungen orientiert und darauf bedacht ist, zum „Renommee“ des Programms beizutragen, die Integrationskraft des organisierten Sports durch die wissenschaftliche Begleitung zu untermauern und damit die Förderfähigkeit des Programms zu erhalten:

„Die Geldgeber erwarten von uns, dass das Programm zuwendungsrechtlich korrekt umgesetzt wird, dass die Vergabeordnung eingehalten wird, dass die Förderrichtlinien umgesetzt werden, dass es ein erfolgreiches Programm ist, das sie auch gut nach außen tragen können, dass wir ihnen Besuche, Settings anbieten, das ja sicherlich auch zu einem gewissen Renommee des Programms beiträgt, dass wir eine gute Kommunikation nach außen haben, dass wir die Vereinsbeispiele gut nach außen tragen. Sodass sie auch argumentationsfähig sind innerhalb ihres Hauses, dass wir weiterhin 11,4 Millionen bekommen. Also wir haben sehr stark jetzt auch darüber diskutiert in einem Gespräch mit dem Präsidium, Stichwort Kommunikation. Mit welchen Zahlen, Daten gehen wir raus? Welche können wir als Beleg unseres erfolgreichen Programms nehmen?“ (Vertretung DOSB 2).

„Das Programm wird seit vielen Jahren wissenschaftlich evaluiert. Und das sind sozusagen die Grundlagen, auf denen wir dann agieren. Zum Teil, aber das ist immer schwierig, kann man Vergleiche machen mit dem Sportentwicklungsbericht, weil wir ja da auch unterschiedliche Befunde haben, weil in dem Programm werden die programmnahen Vereine befragt, und in dem Sportentwicklungsbericht werden alle Vereine befragt. Aber da dann auch unterschiedliche Menschen befragt werden oder so, gibt es da große systematische Probleme. Aber über diese wissenschaftliche Evaluierung und darüber, dass es sozusagen Vergleichswerte über die Jahre gibt, kann man den Erfolg des Programms durchaus darstellen. Da werden Zahlen erhoben, also wie viele interkulturelle Schulungen werden durchgeführt? Wie viele Menschen nehmen daran teil? Wie viele sportintegrative Sportgruppen gibt es? An den Sachen, die eben in den strategischen Grundpositionen des Programms eben auch als übergeordnete Zielmaßnahmen festgelegt sind. Die Ausschreibung für die wissenschaftliche Evaluierung ist immer mit dem Geldgeber abgestimmt, sodass dort auch die Dinge dann drinstehen, die für uns relevant sind und für sie relevant sind“ (Vertretung DOSB 1).

Diese starke Orientierung an politischen Erwartungen korrespondiert mit der oben geschilderten Zielstellung, dass der DOSB mit den Integrationsprogrammen „staatliche Aufgaben“ übernimmt und in gesellschaftspolitischer Perspektive Integrationsprozesse in den Sport und darüber in die Gesellschaft fördern will, sich von einer funktionalen Ausrichtung im Sinne einer „Instrumentalisierung“ jedoch deutlich distanziert. Stützpunktvereine sollen als Beispiele gelingender Integrationsarbeit fungieren und im Sinne der positiven Außen-darstellung genutzt werden. Das Programm zielt – durchaus im Einklang mit den Erwartungen der Geldgeber – nicht darauf, zielgerichtet möglichst viele Sportvereine für Integration und interkulturelle Öffnung zu gewinnen und darüber funktionale Probleme des organisierten Sports zu lösen. Es geht vielmehr darum, Vereinen, in denen sich Personen für Integration einsetzen, Unterstützung zukommen zu lassen, ohne dass man im DOSB sagen kann, „was die Vereine da treibt“, welche Voraussetzungen und Mechanismen also Prozesse der interkulturellen Öffnung kennzeichnen:

„Es ist in der Tat nicht das Ziel, irgendwie immer mehr und möglichst viele Vereine zu erreichen, sondern die richtigen Vereine zu finden“ (Vertretung DOSB 1).

„Mein Bild ist weniger, dass wir das Programm an die Vereine herantragen, sondern ist mehr, dass es in den Vereinen Leute gibt, die sagen: ‚Da müssen wir etwas machen‘. Aus welchen Gründen auch immer. Und das unterstützen wir“ (Vertretung DOSB 1).

„So funktionieren eben die Vereine, dass es im Verein Menschen gibt, die sagen: ‚Das ist unser Thema, wir müssen uns damit befassen. Aus unterschiedlichen Gründen‘. [...] Das wäre mal interessant bei einer Befragung, das rauszukriegen, was die Vereine da treibt. [...] Ich weiß es nicht. Keine Ahnung. Wenn Sie das befragen, ist es ja schön, dann haben wir mal ein Ergebnis“ (Vertretung DOSB 1).

Fasst man die Analysen der Strukturen, die der DOSB im Kontext von Integration und interkultureller Öffnung etabliert hat, zusammen, so ist festzuhalten, dass der DOSB als Dachverband des organisierten Sports in Deutschland federführend die Konzeption und Umsetzung von sportbezogenen Integrationsprogrammen, die von der Bundesregierung gefördert werden, begleitet. Dies umfasst die Programme „Integration durch Sport“ (seit 1989) und „Willkommen im Sport“ (seit 2015). Während „Willkommen im Sport“ auf die Gruppe der Geflüchteten ausgerichtet ist, zielt „Integration durch Sport“ auf Personen mit Migrationshintergrund insgesamt. Mit diesen Programmen möchte der DOSB die Integration von Personen mit Migrationshintergrund sowohl in Sportvereine als auch in die Gesellschaft fördern und sieht dies als Erfüllung „staatlicher Aufgaben“. Eine Funktionalisierung des Programms zur Mitgliedergewinnung wird ausdrücklich abgelehnt. Zentrale Ansprechpartner des DOSB sind lediglich die Landessportbünde, Kooperationen mit Bundes- und Landesfachverbänden sind ausgeschlossen, ebenso wie die Unterstützung und Förderung leistungssportlicher Initiativen.

3 Landessportbünde

Die Strukturen sowie relevante Interorganisationsbeziehungen, die auf der Ebene der Landessportbünde ausdifferenziert wurden, um die Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ zu bearbeiten, werden im Folgenden am Beispiel des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen (LSB NRW) (Kap. 3.1) sowie des Landessportverbandes Baden-Württemberg (LSV BW) und des Württembergischen Landessportbundes (WLSB) (Kap. 3.2) dargestellt (siehe zur Begründung dieser Fallauswahl den Beitrag von Borggreffe & Cachay in diesem Band).

3.1 Landessportbund Nordrhein-Westfalen

Grundlage der Analyse der Strukturen des LSB NRW bilden Interviews mit zwei für das Thema „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ zuständigen LSB-Vertreter/innen und mit je einer Integrationsfachkraft in einem Stadtsportbund und einem Kreissportbund sowie schriftliche Dokumente, die die strukturelle Verankerung des Themas im LSB NRW beschreiben. Diese umfassen das „Grundsatzpapier Sport und Integration des Landessportbundes und der Sportjugend Nordrhein-Westfalen – ‚Vielfalt im Sport gestalten – zu neuer Einheit wachsen““ (LSB NRW, 2010), das „Handlungskonzept für eine nachhaltige interkulturelle Öffnung des organisierten Sports in NRW 2016 bis 2025 – ‚Von der Willkommenskultur zur Integration““ (LSB NRW, o.J.a), die Verbandssatzung (LSB NRW, 2019)

sowie Informationen, die auf der Homepage des LSB NRW bereitgestellt werden (LSB NRW, o.J.b). Im Folgenden werden wiederum Programme (1), Kommunikationswege (2) und Personalstrukturen (3) betrachtet, bevor am Beispiel eines Kreissportbundes und eines Stadtsportbundes gezeigt wird, wie Strukturen auf dezentraler Ebene umgesetzt werden (4). Zudem werden relevante Interorganisationsbeziehungen analysiert (5).

(1) Programme

Genauso wie der DOSB hat auch der LSB NRW „Integration“ als Zweckprogramm verankert. Konkret wird „Integration“ in der Verbandssatzung gemeinsam mit „Inklusion“ als eine „Querschnittsaufgabe“ definiert, die in allen vier zentralen Verbandsprogrammen „NRW bewegt seine KINDER!“, „Bewegt GESUND bleiben in NRW!“, „Bewegt ÄLTER werden in NRW!“ und „SPITZENSport fördern in NRW!“ berücksichtigt werden soll (LSB NRW, 2019, S. 3f.). Ein/e Verbandsvertreter/in schätzt die Entwicklung der verband-internen Bedeutsamkeit und strukturellen Verankerung des Themas allerdings so ein, dass es sich mittlerweile nicht mehr allein um eine Querschnittsaufgabe handele, sondern dass „Integration“ inzwischen – inhaltlich und strukturell betrachtet – nicht zuletzt aufgrund des vermehrten Zuzugs von Geflüchteten seit 2015 den Stellenwert eines zentralen Verbandsprogramms erlangt hat:

„Also in den Jahren 2015, 2016 und 2017, als das Thema Flüchtlinge einfach immens war, da waren wir auf der internen Agenda ganz weit oben, weil es einfach auch permanent angefragt war. Wo dann eben auch die Spitze des Hauses permanent mit dem Thema konfrontiert wurde. Wir haben diese ursprüngliche Programmatik mit den vier Programmen ‚NRW bewegt seine Kinder‘, ‚Bewegt älter werden‘ und ‚Bewegt gesund bleiben‘ und ‚Leistungssport‘ als die Kernthemen des LSB, wofür der Sport zuständig ist. Und ursprünglich ist ‚Integration‘ als Querschnittsthema verankert. Wir sind aber, sowohl was jetzt die Größe, aber was auch inhaltlich den Anspruch anbelangt, eher ein fünftes Programm. Man müsste mal gucken, inwieweit diese alte Struktur, die von 2010 rührt, glaube ich, so noch trägt“ (Vertretung LSB NRW 1).

Der LSB NRW hat bereits im Grundsatzpapier „Sport und Integration“ (LSB NRW, 2010), das 2010 vom LSB-Präsidium und vom Vorstand der Sportjugend NRW verabschiedet wurde, dargelegt, dass das wesentliche Ziel der integrationsbezogenen Arbeit darin besteht, die „interkulturelle Öffnung“ des organisierten Sports zu forcieren (LSB NRW, 2010, S. 18ff.):

„Nach unserem Integrationsverständnis und in Anlehnung an unser selbstbestimmtes Leitbild setzen wir uns dafür ein, die Integrationspotenziale des organisierten Sports gezielt zu aktivieren. Wir setzen auf Konzepte zur Interkulturellen Öffnung, die berücksichtigen, dass Integration nur unter den Voraussetzungen einer ‚Willkommenskultur‘ aus Respekt, Toleranz, Dialog und partnerschaftlicher Zusammenarbeit gelingen kann“ (LSB NRW, 2010, S. 18).

Dabei wurde in dem Papier allerdings nicht explizit definiert, was im LSB NRW unter interkultureller Öffnung verstanden wird und welchen „Konzepten“ man hier konkret folgt, sondern es wurden lediglich fünf Handlungsstrategien benannt, die zur Erreichung des Ziels verfolgt werden sollen. Dabei geht es *erstens* um die Verankerung von Integration als „Querschnittsthema“, womit das Ziel verknüpft wird, „das Integrationsthema nachhaltig im Verbundsystem aus Stadt- und Kreissportbünden und Fachverbänden voranzubringen“

und dabei „das Gesamtsystem des selbstorganisierten Sports“ einzubinden, um möglichst alle Vereine in NRW „für das Integrationsanliegen zu sensibilisieren“ (LSB NRW, 2010, S. 18).

Zweitens geht es um die Verfolgung einer „zielgruppenorientierten Integrationsarbeit“, die „vielfältige vornehmlich breitensportlich angelegte Angebote“ sowie „gesellige Aktivitäten“ umfasst: Neben dem eigentlichen Übungsbetrieb werden Unterstützungsleistungen umgesetzt, „die von der Hausaufgabenbetreuung über die Begleitung bei Behördengängen bis hin zur Vermittlung von Ausbildungsplätzen reichen. Dies geht über den originären Zweck von Sportvereinen weit hinaus“ (LSB NRW, 2010, S. 19). Zielgruppenspezifische Angebote richten sich darüber hinaus vor allem an „Mädchen und junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte“ (LSB NRW, 2010, S. 19).

Als *dritte* Handlungsstrategie wird der „Dialog mit Integrationsakteuren“ aufgeführt. Dieser wird zum einen auf Migrantensportvereine bezogen, auf die man „zugehen, Beratungs- und Bildungsangebote anbieten, die Entwicklung und Anwendung geeigneter Konfliktbewältigungsstrategien unterstützen und [diese] partnerschaftlich und gleichberechtigt an der zukünftigen Sportentwicklung sowie den Organisationsstrukturen des Sports in Nordrhein-Westfalen partizipieren lassen“ wolle (LSB NRW, 2010, S. 20). Zum anderen wird postuliert, dass „interkulturelle Öffnung [...] der Entwicklung von Integrationskonzepten [bedarf], die der Vielfalt der Fachsportarten und ihren jeweiligen Handlungsansätzen gerecht wird, um jeweils dort anzusetzen, wo es dem einzelnen Verein und der Entfaltung seiner integrativen Potenziale dient“, was vermutlich auf den Dialog mit den jeweiligen Fachverbänden zielt. Und schließlich wird auch die „Vernetzung der Vereine, Bünde und Verbände mit anderen Integrationsakteuren“ gefordert, ohne dass diese explizit benannt werden (LSB NRW, 2010, S. 20).

Die *vierte* Handlungsstrategie bezieht sich auf die Förderung „interkultureller Kompetenz“ durch Qualifizierung, die darauf zielt, in den Vereinen „Multiplikatoren für Integrationsanliegen zu sensibilisieren und ihre interkulturellen Kompetenzen zu stärken“ (LSB NRW, 2010, S. 20).

Die *fünfte* Handlungsstrategie zielt auf eine Stärkung der „Integrationsarbeit im Kinder- und Jugendbereich“, in deren Rahmen die Sportjugend NRW „die Koordination, den Ausbau und die Entwicklung von Programmen und Projekten zur Integration von Kindern und Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte“ forcieren soll (LSB NRW, 2010, S. 21).

Das Grundsatzpapier „Sport und Integration“ wurde seit der Verabschiedung 2010 nicht überarbeitet und beansprucht dementsprechend weiterhin Gültigkeit als Leitlinie für die integrationsbezogenen Aktivitäten im LSB NRW. Es wurde allerdings 2015 durch ein „Handlungskonzept für eine nachhaltige interkulturelle Öffnung des organisierten Sports in NRW 2016 bis 2025“ (LSB NRW, o.J.a) ergänzt. In diesem Konzept werden vier

Handlungsfelder beschrieben, die allesamt durch den verstärkten Zuzug von Geflüchteten begründet werden:

„Die dramatisch gestiegene Zahl an Flüchtlingen macht einen deutlichen Ausbau unserer Aktivitäten notwendig. Wir müssen aus dem aktuellen Krisenmodus hin zu einer mittel- und langfristigen Planung. Hier setzen wir an. Das Handlungskonzept umfasst vier Handlungsfelder:

1. Nachhaltige Strukturen in der Fläche schaffen! Das heißt: Wir müssen dezentrale Integrationslotsen zur Vereinsunterstützung installieren.
2. Vereinsmaßnahmen in der Willkommenskultur fördern! Das ist die Grundlage für jeden Einstieg in eine nachhaltige Integrationsarbeit.
3. Information und Kommunikation zum Thema ‚Flüchtlinge und Integration‘ fördern! Damit geben wir Sportvereinen und -verbänden und ihren Mitarbeiter/-innen Orientierung und Handlungssicherheit.
4. Schulung und Beratung für Mitarbeiter/-innen in der Flüchtlingsarbeit fördern! Damit stärken wir die Vereinsmitarbeiter/-innen für ihre interkulturelle Arbeit und die interkulturelle Öffnung der Vereine“ (LSB NRW, o.J.a, S. 5).

Im Kontext der detaillierten Beschreibung der vier Handlungsfelder, in denen Ziele und Maßnahmen weiter operationalisiert werden (LSB NRW, o.J.a, S. 6ff.), wird das Ziel einer interkulturellen Öffnung der Sportvereine wiederum mehrfach formuliert, ohne dass systematisch dargelegt wird, was im LSB NRW darunter konkret verstanden wird. Ein LSB-Vertreter markiert im Interview einen deutlichen Unterschied zwischen „integrativen Maßnahmen“ zum Beispiel im Sinne zielgruppenspezifischer Angebote und der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen, die er mit strukturellen Veränderungen assoziiert, die beispielsweise die „Vereinskultur“ oder die Personalentwicklung betreffen und die er mit einem „funktionalen Mehrwert“ für die Vereine in Verbindung bringt. Davon zu unterscheiden seien moralisch begründete Maßnahmen, die ihren Ausgangspunkt vor allem darin finden, dass es in den Vereinen Personen gibt, die motiviert sind, anderen zu helfen, ohne dies an konkrete Probleme des Vereins zu binden. Er beschreibt dabei gleichzeitig einen Wandel in der Anlage der Programme im LSB NRW, die in den 2010er Jahren zunehmend „funktional“ im Hinblick auf interkulturelle Öffnung ausgerichtet worden seien, die aber durch die „Flüchtlingswelle“ seit 2015 wieder verstärkt moralisch ausgerichtet wurden. Nach dem Abebben des Flüchtlingszuzugs sei es jetzt das Ziel, die Programme wieder stärker funktional Richtung einer interkulturellen Öffnung auszurichten, was aber in den meisten Vereinen, die das Thema aufgreifen, bislang keine Rolle spiele:

„Es ist tatsächlich eine Herausforderung, da wirklich diesen Mehrwert auch für Vereine aufzuzeigen. Wenn man dann auch im Hinblick auf Personalentwicklung schaut: Jeder Verein klagt über fehlende Ehrenamtliche. Da ist natürlich auch ein Potenzial, dass man da dann aus der Zielgruppe auch potenzielle Übungsleiter bis hin zu Vorstandsmitgliedern rekrutieren könnte. Da waren wir vor der Flüchtlingskrise schon ein Stückchen weiter, da diesen funktionalistischen Blick reinzukriegen. Also, ich habe den Eindruck, dass wir im Integrationsthema ja lange sehr mit dem moralischen Zeigefinger unterwegs waren. Wir hatten es dann eigentlich so in den 2010er Jahren Anfangs durchaus hingekriegt, diese Perspektive ein Stück weit auch in den Vereinsköpfen zu wandeln. Dass man davon eben durchaus auch was als Verein selber hat und nicht nur irgendwelchen armen Menschen hilft. Und dann kamen eben die Flüchtlinge und dann ist der Hebel ganz schnell dann wieder in Richtung Moral und zu ‚Wir müssen und wollen helfen‘ umgeschwappt“ (Vertretung LSB NRW 1).

„Integration ist für mich tatsächlich auf der unmittelbaren Handlungsebene angesiedelt, also das unmittelbare Sporttreiben mit der Zielgruppe, die Integration der einzelnen Individuen in die Sportgruppe, in den Verein. Das ist sicherlich auch eine Facette oder die Grundlage einer

interkulturellen Öffnung. Ich glaube aber, dass dieses Einbinden von Menschen in den Verein [bzw.] in die Organisation, erstmal die Aufgabe ist, mit der die Vereine gut zu tun haben, gerade am Anfang von so einer Entwicklung, wenn sie sich dem Thema überhaupt erst einmal annehmen. Was jetzt auch im Zuge der Flüchtlingswelle erstmal viele Vereine erstmal angesprungen hat. Also wir waren 2014/2015 noch mit knapp 80 Stützpunktvereinen unterwegs. Durch die Entwicklung und auch durch mehr Geld durch die Entwicklung, sind es 275 Stützpunktvereine, wo viele auch wirklich neu zu diesem Thema gekommen sind. Und für die ist jetzt erstmal wichtig: ‚Wir möchten die Menschen in unseren Verein, in unsere Gruppen und in unser Vereinsleben einbinden‘, sprich Integration, und die denken jetzt noch gar nicht daran, was sie denn noch an Mehrwert aus so einer Entwicklung haben könnten“ (Vertretung LSB NRW 1).

Die Umsetzung der Bemühungen zur Förderung von Integration und interkultureller Öffnung im organisierten Sport“ erfolgt auch im LSB NRW schwerpunktmäßig im Rahmen der beiden Programme „Integration durch Sport“ und „Willkommen im Sport“, wobei das IdS-Programm die „maßgebliche Säule“ der Integrationsarbeit bildet. Weitere Maßnahmen finden im Rahmen des durch das Bundesministerium des Innern (BMI) geförderten Projekts „Zusammenhalt durch Teilhabe“ statt.⁶⁷ Zudem bietet das Landesprogramm „1000 x 1000“⁶⁸ die Möglichkeit einer finanziellen Förderung integrationsbezogener Maßnahmen.

Die Umsetzung des Bundesprogramm „*Integration durch Sport (IdS)*“ erfolgt im LSB NRW in Orientierung an den Vorgaben des DOSB, so dass Maßnahmen, wie beispielsweise die Förderung über das System der Stützpunktvereine oder das Qualifizierungsangebot „Fit für die Vielfalt“, wie im Programm vorgesehen, durchgeführt werden. In den Interviews wird aber auch betont, dass das Bundesprogramm Spielraum für eine länderspezifische Ausgestaltung lässt und dass die inhaltliche Weiterentwicklung des Programms nicht zentral durch den DOSB gesteuert wird, sondern in enger Abstimmung mit den Landessportbünden erfolgt. Die Besonderheit in der Ausgestaltung zeigt sich im LSB NRW vor allem in dem seit 2015 etablierten „Fachkräftesystem“ (siehe hierzu im Detail die Erläuterungen weiter unten unter „Kommunikationswege“ und „Personal“):

„Es gibt eine Konzeption des Bundesprogramms, das sind so die Leitlinien, die sollte man möglichst einhalten, weil man ja sonst nicht das Bundesprogramm umsetzt. Innerhalb dieser Leitlinien gibt es aber durchaus sehr viel Spielraum für landesspezifische Schwerpunktsetzung. Dieses Fachkräftesystem, was wir jetzt haben, ist ja das beste Beispiel dafür, dass man in so einem Bundesprogramm auch durchaus sehr viel Gestaltungsspielraum hat. [...] Klar, man hat so diese Kernmarken wie die Stützpunktvereine und ‚Fit für die Vielfalt‘ und es gibt dann bei der Öffentlichkeitsarbeit klare Vorgaben, welches Logo wann wo sein muss. Das beachten wir auch alles ganz brav, aber man hat doch nicht so ganz, ganz enge Schienen, auf denen man fahren muss, sondern man kann da auch sinnvollerweise seine eigenen Wege im Rahmen der Vorgaben gut machen und auch gestalten. Das ist ja jetzt nicht so, dass da Leute in Frankfurt sitzen, die sich alle drei Jahre überlegen, was sie in den nächsten Antrag reinschreiben. Das wird schon aus der Wiege der Programmleiter [und] der Landessportbünde gemeinsam mit der Bundesprogrammleitung erarbeitet. Das ist keineswegs so, dass da von Frankfurt aus irgendetwas übergestülpt wird, sondern das entwickelt sich aus dem System selbst heraus“ (Vertretung LSB NRW 1).

Der LSB NRW fördert mit insgesamt 275 Vereinen die mit Abstand größte Zahl an Stützpunktvereinen im gesamten Bundesprogramm. Die Mittel für die Umsetzung des

⁶⁷ Ausführliche Informationen hierzu unter: <https://www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de/projekte/143300/landessportbund-nordrhein-westfalen-e-v>.

⁶⁸ Ausführliche Informationen hierzu unter: <https://www.lsb.nrw/service/foerderungen-zuschuesse/foerderprogramm-1000x1000>.

Programms werden in Anlehnung an den „Königsteiner Schlüssel“ an die Landesportsportbünde verteilt, wobei aktuell „an ergänzenden Qualitätsstandards“ gearbeitet werde, die die Mittelverteilung nicht allein an die Verbandsgröße, sondern auch an die qualitative Bewertung von Anträgen binden würden:

„Für die Verteilung von Mitteln gibt es einen Verteilerschlüssel, da wurde der Königsteiner Schlüssel ein Stück weit mitangelegt. [...] Gerade ist eine AG vom DOSB mit ausgewählten Programmleitern dabei, sowas wie ergänzende Qualitätsstandards für Anträge letztendlich zu erarbeiten. Dass man eben jetzt nicht nur sagt: ‚Ihr seid groß und ihr seid klein, und bloß, weil ihr groß seid, kriegt ihr viel Geld‘, sondern dass man da eine zweite Säule der qualitativen Bewertung dann von den Anträgen hat, weil wir auch entsprechend Anträge beim DOSB stellen, dass man da dann guckt, wie man die Mittel verteilt kriegt“ (Vertretung LSB NRW 1).

Innerhalb des LSB NRW werden die Mittel dann wiederum nach einem spezifischen Verteilerschlüssel für Maßnahmen in den jeweiligen Kreis- und Stadtsportbünden bereitgestellt, der sich zum einen an der Zahl der Sportvereine und zum anderen am Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in den Kreisen und Städten orientiert. Im Jahr 2017 erhielten Stützpunktvereine in NRW im Schnitt eine Förderung in Höhe von 2.300 Euro. Die Mittel werden dezentral unter Federführung der zuständigen Fachkräfte im Rahmen der Programmvorgaben verteilt:

„Was die Verteilung der Programmmittel auf Landesebene angeht, ist es so, dass wir einen Verteilerschlüssel erarbeitet haben, der sich zu 50 Prozent an der Anzahl der Sportvereine in den einzelnen Stadtkreisportbünden ausrichtet und auf der anderen Seite an der Zahl von Menschen mit Migrationshintergrund, um die Möglichkeit zu haben, dass auch größere Kreise, die viele Vereine haben, aber wenig Menschen mit Migrationshintergrund, die Möglichkeit haben, Integrationsarbeit zu machen. D.h., jeder Stadt- und Kreissportbund hat einen für sich individuell zugeschnittenen Finanzrahmen, und innerhalb dieses Finanzrahmens kann die Fachkraft oder der Stadt- oder Kreissportbund letztendlich frei verfügen, wie er Vereine ausstatten möchte und welchen Verein er wie, in gewissem Rahmen, ausstatten möchte. Wir haben eine Mindestfördersumme und eine Maximalfördersumme gesetzt. Das sind mindestens 500 Euro, weil wir sagen: ‚Darunter macht der ganze formale Prozess tatsächlich keinen Sinn‘. Und maximal 5.000 Euro, weil die Mittel sind nicht unendlich, und 5.000 Euro sind für die meisten Vereine auch schon viel, viel Geld. Ich hatte den Schnitt für 2017 einmal ausgerechnet, da waren Pi mal Daumen 2.300 Euro pro Verein verteilt worden“ (Vertretung LSB NRW 2).

Auch die zentrale Qualifizierungsmaßnahme des IdS-Programms „Fit für die Vielfalt“ wird im LSB NRW vorwiegend dezentral in der Verantwortung der Kreis- und Stadtsportbünde angeboten:

„Die ‚Fit-für-die-Vielfalt-Angebote‘ finden vor Ort statt. Tatsächlich können die Kreis- und Stadtsportbünde selber entscheiden, wo sie die stattfinden lassen. Sie sind aber angehalten, es zu tun. Im letzten Jahr haben, jetzt habe ich die Zahlen nicht hundertprozentig vor Augen, ich glaube, zwischen zwanzig und dreißig Maßnahmen stattgefunden. Eine davon hat hier zentral bei uns stattgefunden. In der Regel ist es aber so, dass die das vor Ort anbieten“ (Vertretung LSB NRW 2).

(2) Kommunikationswege

Für die Bearbeitung der Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ ist innerhalb des LSB NRW das „Kompetenzzentrum für Integration und Inklusion“ zuständig, das 2015 gegründet wurde. „Integration“ und „Inklusion“ wurden also in einer Organisationseinheit

gebündelt, wobei der Schwerpunkt der Arbeit des Kompetenzzentrum eindeutig im Bereich „Integration“ liegt:

„Wir heißen ja ‚Kompetenzzentrum für Integration und Inklusion‘ und das suggeriert mal so eine Gleichwertigkeit und auch eine gleiche Ausstattung beider Themenbereiche. Also die Inklusion ist auf jeden Fall das kleine ‚I‘. Von den zehn Mitarbeitern, die wir hier haben, machen hier neuneinhalb Integration“ (Vertretung LSB NRW 1).

Wie bereits oben erläutert, ist „Integration“ in der Satzung des LSB NRW als *Querschnittsaufgabe* verankert, die im Rahmen der zentralen Verbandsprogramme „NRW bewegt seine KINDER!“, „Bewegt GESUND bleiben in NRW!“, „Bewegt ÄLTER werden in NRW!“ und „SPITZENSport fördern in NRW!“ jeweils berücksichtigt werden soll. Im Interview führt ein/e LSB-Vertreter/in aus, dass „Integration“ in Kooperation mit den anderen Arbeitseinheiten des Verbandes durchaus als Querschnittsaufgabe bearbeitet werde, dass die Verbindungen allerdings unterschiedlich ausgeprägt seien. So gäbe es beispielsweise eine sehr enge Verbindung zu dem weiteren „Querschnittsthema Bildung“, während es im Hinblick auf den Bereich „Spitzensportförderung“ bislang noch zu keiner Zusammenarbeit gekommen sei, was vor allem darauf zurückgeführt wird, dass das IdS-Programm eine Förderung leistungssportbezogener Maßnahmen ausschließe:

„Was jetzt den Bereich Kinder und Jugendliche angeht, da spielen wir das Thema natürlich in die Angebote und in die Veranstaltung der Kollegen ‚NRW bewegt seine Kinder‘ ein. Und umgekehrt kommen die auch ganz pro-aktiv auf uns zu und sagen: ‚Passt mal auf, wir haben hier das uns das vor, wie lässt sich das verbinden?‘. [...] Dadurch, dass der LSB NRW einfach eine gewisse Größe hat, braucht man eben dieses Funktionieren in Schubladen ein Stück weit, um das Tagesgeschäft hinzukriegen. Aber es ist jetzt nicht so, dass die Abteilungen gar nicht untereinander reden. Also ganz im Gegenteil, gerade Querschnitt zu Querschnitt, im Bereich mit der Bildungsabteilung und Qualifizierungsarbeit, da sind wir ganz eng im Austausch, wenn es darum geht, unsere Formate, (a) überhaupt zu platzieren, aber eben (b) andere Formate auch zu entwickeln. Andersherum kommen die dann tatsächlich auch mit Ideen auf uns zu und sagen: ‚Wir haben da was in Richtung Bewegung und Sprache, das können wir doch mal in Richtung Flüchtlinge jetzt mal wieder reaktivieren oder ein bisschen ausweiten‘. Also da ist im Haus durchaus eine Durchlässigkeit gegeben“ (Vertretung LSB NRW 1).

„Der Spitzensport ist der Bereich, wo wir inhaltlich, operativ nicht wirklich was zusammen machen. Da ist der Integrationsprozess immer noch ein bisschen anders. Egal, wen ich im Spitzensport wie auch integrieren möchte, es geht über Leistung. Und da ist es erstmal egal, ob ich einen Migrationshintergrund habe oder nicht. Das ist aber tatsächlich so ein Feld, wo ich perspektivisch gern auch mal was machen wollen würde, weil ich glaube, dass es tatsächlich auch noch um mehr geht. Wenn es wieder in den Bereich geht: ‚Wie rekrutiert ihr denn überhaupt eure Talente?‘, dann ist man relativ schnell da, [dass man z.B. sagt]: ‚Ach Migranten gibt es bei euch in der Sportart gar nicht‘. Das sind dann eher Themen für [die] Fachverbände. Aber diese Themen spielen bei uns im Kopf eine Rolle. [...] Es ist auf der operativen Ebene im Moment kein Thema, weil Leistungssport eben in den Bundesprogrammen ‚Integration durch Sport‘ nicht förderfähig ist“ (Vertretung LSB NRW 1).

Dass das Thema „Integration“ in den Kommunikationswegen des LSB NRW präsent ist und dadurch auch als Programm einen hohen Stellenwert erlangt, führt man im Verband darauf zurück, dass es sowohl durch das ehrenamtliche Präsidium als auch durch den hauptberuflichen Vorstand forciert und gestützt wird und dadurch eine hohe Anerkennung und Bedeutsamkeit erfährt:

„Das Thema Integration ist vor allem in NRW und auch im LSB insgesamt recht prominent vertreten, weil die handelnden Personen an der Spitze des Hauses für das Thema ein Stück weit

brennen. Also sowohl der Vorstandsvorsitzende als auch der Präsident, der ja beim DOSB zwölf Jahre für das Bundesprogramm ‚Integration durch Sport‘ zuständig ist, finden das Thema wichtig und richtig. Also die sind wirklich im Thema drin. Gerade dieser Punkt der Akzeptanz an der Spitze des Hauses, der ist nicht zu unterschätzen. Gerade wenn ich das dann auch im Vergleich mit den Programmleitern anderer Bundesländer sehe, wo ich jetzt mal übertrieben gesagt habe: ‚Naja, ach, das sind die, die immer noch in der Wahrnehmung der eigenen Häuser mit ihrem Spielmobil durch die Gegend fahren und so in der Nische geparkt werden und im eigenen Haus um Anerkennung ringen müssen‘“ (Vertretung LSB NRW 1).

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass auch im LSB NRW die Programmkonzeptionen zum Thema „Integration“ von den zentralen Verbandsgremien verabschiedet wurden.

Hinsichtlich der Kommunikationswege, in denen Integration und interkulturelle Öffnung im LSB NRW bearbeitet werden, ist ferner die *Dezentralisierung* der Integrationsarbeit herauszustellen, die gewissermaßen ein Alleinstellungsmerkmal dieses Landessportbundes darstellt und weiter oben bereits als eines der vier zentralen Handlungsfelder des Verbandes beschrieben wurde. Diese Dezentralisierung beruht im Wesentlichen auf der Etablierung eines „Fachkräftesystems“, durch das in allen Stadt- und Kreissportbünden sowie in ausgewählten Fachverbänden Stellen für die Bearbeitung des Themas geschaffen wurden. Durch dieses Fachkräftesystem verspricht man sich in erster Linie eine engere und bessere Betreuung und Beratung der Vereine:

„Die Fachkräfte vor Ort haben einen Betreuungsschlüssel von fünf bis maximal zehn Vereinen. Man kann dann da perspektivisch wirklich in die Beratung reingehen, um aufzuzeigen: ‚Passt mal auf, es geht nicht nur darum, dass die hier mitmachen dürfen, sondern die können sich hier durchaus einbringen und bei euch im Verein durchaus Rollenfunktion übernehmen, und dementsprechend entwickelt sich euer Verein dann auch in die eine oder andere Richtung, wenn ihr das denn möchtet‘“ (Vertretung LSB NRW 1).

Durch die Etablierung des Fachkräftesystems findet auch die Bearbeitung der Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ als Querschnittsaufgabe primär dezentral statt, indem die Umsetzung der zentralen Verbandsprogramme auf der Ebene der Kreis- und Stadt-bünde mit Integrationsmaßnahmen gekoppelt werden:

„Also letzten Endes findet die Behandlung auf Querschnittsebene tatsächlich primär regional statt. D.h., die Stadt- und Kreissportbünde, die letzten Endes die Programme, die aus dem Landessportbund kommen, sei es ‚Bewegt älter werden und gesund bleiben‘, wo einzelne Aufgaben hinterlegt sind, aber auch die Kinder- und Jugendarbeit. Letzten Endes bedeutet das, dass Maßnahmen in Bewegungskindergärten dann mit Integrationsideen gekoppelt werden, die sozusagen mit rein können. D.h., dass die Fachkräfte gezielt zusammenarbeiten und schauen, wie sie pädagogisch oder vielleicht didaktisch solche Sachen vorantragen können“ (Vertretung LSB NRW 2).

„Als Querschnitt geht es aber bei uns also schon immer irgendwie mit. Also Integration ist kein Thema, was explizit behandelt wird. Also ich habe da einfach immer eng mit meinen Kollegen aus den anderen Bereichen zusammengearbeitet“ (Vertretung KSB).

„Integration ist eine Querschnittsaufgabe. Wir haben viele Vereinskontakte in den anderen Programmen wie ‚Gesund bewegt bleiben‘, da geht es ja um Gesundheit, Gesundheitsorientierung, Breitensport, da bin ich aber dann als Integrationsfachkraft dabei. Dann gucken wir, wie kriegen wir eigentlich alle Zielgruppen angesprochen und was sind bisherige Zielgruppen“ (Vertretung SSB).

Die Kommunikation zwischen dem Kompetenzzentrum in der LSB-Zentrale und den dezentral in den Kreis- und Stadtsportbünden sowie in den Fachverbänden arbeitenden Fachkräften wird zum einen über ausdifferenzierte Stellen, sogenannte Regionalkoordinatoren, zum anderen über regelmäßige Fachkräftetreffen zu sichern versucht. Hinzu kommen zudem dezentral organisierte Treffen der Fachkräfte unterschiedlicher Regionen. Die Kommunikation findet sowohl Face-to-Face als auch über Onlineformate statt und hat sowohl eine Controlling- als auch eine Schulungs- und Beratungsfunktion:

„Da gibt es jeweils Regionalkoordinatoren, die mit den Fachkräften letztlich im regelmäßigen regen Austausch stehen und regelmäßig vor Ort sind. Und wir haben eine Koordinatorin für die Kolleginnen und Kollegen aus den Fachverbänden. Wir haben noch mal so eine Zwischenebene eingezogen, um eben nicht komplett weit weg zu sein, sonst wird es schwierig. Die haben aber tatsächlich einen recht engen Draht dann dazu. Seit letztem Jahr haben wir unterstützend angefangen sowas wie Controlling-System zu etablieren, stimmt aber eigentlich von Namen nicht, weil da schwingt so Kontrolle mit. Da haben wir auch so ein Onlineformat, wo die Fachkräfte ihre Jahresplanung in Abstimmung mit ihren jeweiligen Regionalkoordinatorinnen machen können, aber auch eben ihre eigenen Maßnahmen ein Stück weit selbstreflexiv bewerten und evaluieren können. Und da haben wir permanent einen Einblick. Und dann suchen die Regionalkoordinatoren dann auch anlassbezogen den Kontakt, wie: ‚Pass mal auf, letzte Woche hast du die und die Maßnahme geplant, wie ist es denn gelaufen?‘. Das ersetzt keineswegs den direkten persönlichen Kontakt, hilft uns aber tatsächlich so den Blick für die Fläche zu behalten“ (Vertretung LSB NRW 1).

„Wir haben einmal im Jahr eine landeszentrale Fachkräftetagung, das ist für uns tatsächlich die zentrale Schulungsveranstaltung für die Fachkräfte. Gerade in den Anfangsjahren 2016/2017 ging es ja überhaupt erstmal darum, denen zu erklären, was sie denn machen sollen, weil es ja keine Erfahrungswerte gab. Die waren neu, und woanders gibt es sowas auch nicht im Sport. [...] Ansonsten sind wir gerade auch wieder dabei, ergänzend zu den face-to-face-Geschichten, sowas wie ein Lernzentrum aufzubauen. Das ist eigentlich sowas wie eine Plattform, die wir hier im Haus für den Qualifizierungsbereich haben. Da laufen E-Learning- [und] Blended-Learning-Formate ab. Das kann man aber durchaus auch als eine Art Kommunikationsplattform ummodellieren. Und da dann eben die Möglichkeit haben, dass Fachkräfte selber Informationen, die sie vor Ort generiert haben, reinstellen können und das System dann letztlich auch voneinander lernt“ (Vertretung LSB NRW 1).

„Wir haben unterjährig zwei bis drei Regionaltreffen, die die Fachkräfte selber organisieren. Regional heißt selbstgewählte, regionale Strukturen. Wir haben größere und kleinere Kreise, die sich teilweise untereinander treffen. Eine klassische Regionalgruppe, die in der Tat auch mal so bestehen blieb, ist Ostwestfalen-Lippe. Das funktioniert sehr, sehr gut. Wie gesagt, zwei bis dreimal selbstgewählte Gruppen mit unserer Beteiligung in der Regel, und zusätzlich dazu gibt es Einzeltreffen, wenn Bedarf da ist“ (Vertretung LSB NRW 2).

(3) Personal

Blickt man schließlich auf die Personalstrukturen, die im LSB NRW zur Bearbeitung der integrationsbezogenen Programme etabliert wurden, dann gilt es auch hier zwischen dem Personal in der Zentrale des LSB und dem im dezentralen Fachkräftesystem zu unterscheiden. Im Kompetenzzentrum „Integration und Inklusion“ gibt es insgesamt zehn Stellen, wobei das Thema „Integration“ mit neuneinhalb Stellen und das Thema „Inklusion“ mit einer halben Stelle bearbeitet wird (s.o.). Die integrationsbezogenen Stellen werden „fast ausschließlich über das Bundesprogramm drittmittelfinanziert“ (Vertretung LSB NRW 1). Dazu gehören sowohl die Leitungsstelle als auch Referenten- und Verwaltungsstellen. Die Leitung des Kompetenzzentrums „Integration und Inklusion im Sport“

„ist für die Steuerung der beiden Themenbereiche zuständig und hat auch die sportpolitische Lobbyarbeit im Aufgabenportfolio. Das betrifft gerade im Integrationsbereich im Wesentlichen die Programmleitung auf Länderebene des Bundesprogramms „Integration durch Sport“ (Vertretung LSB NRW 1).

Die Referenten sind in erster Linie für die Betreuung der Fachkräfte zuständig, vier davon in der Funktion als Regional Koordinator:

„Die Referenten für Integration kümmern sich nicht um die Fachkräfte, die sich in den Mitgliedsorganisationen größtenteils in Stadt- und Kreissportbünden um die regionale Integrationsarbeit kümmern. Es ist der Auftrag, deren Arbeit überhaupt möglich zu machen, sie in die Lage zu versetzen, die Arbeit zu tun, die sie machen. Das beinhaltet größtenteils Verwaltungsaufgaben, aber eben auch den Bereich der Beratung und der Weiterentwicklung von Angeboten“ (Vertretung LSB NRW 2).

Im Rahmen des dezentralen Fachkräftesystems wurden insgesamt 61 Stellen mit einem Stellenumfang von je 50 Prozent geschaffen, davon 53 in den Stadt- und Kreissportbünden und acht in Fachverbänden, die nach ihrer Größe gemessen an der Mitgliederzahl ausgewählt wurden. 21 Fachkräfte werden aus dem Bundesprogramm „Integration durch Sport“ finanziert und sind direkt beim LSB NRW angestellt. Um eine Versorgung aller Stadt- und Kreissportbünde zu gewährleisten, werden weitere 40 halbe Stellen aus Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen finanziert. Während die aus Landesmitteln finanzierten Stellen jeweils auf zwei Jahre befristet sind, konnte ein Teil der bundesprogrammfinanzierten Stellen entfristet werden:

„Wir sind mit 61 Fachkräften für das Thema Integration in fast allen Stadt- und Kreissportbünden und acht ausgewählten – den größten – Fachverbänden ausgestattet, so dass wir das Thema jetzt dezentralisiert haben, um insbesondere näher an den Vereinen dran zu sein. Weil das bei inzwischen 275 Stützpunktvereinen im Bundesprogramm nicht unbedingt seriös und gut zentral von hier aus zu steuern ist. Von den Fachkräften sind 21 direkt bei uns angestellt. Die sind quasi direkt Mitarbeiter auch von uns, wo wir zumindest formal direkte Weisungsbefugnis haben. Das hat keine inhaltlichen Gründe, sondern ist letztlich dem Mittelgeber geschuldet, weil die aus Bundesmitteln finanziert werden. 40 weitere Fachkräfte werden aus Landesmitteln gefördert und sind in den Stadt- und Kreissportbünden angestellt. Die machen alle genau den gleichen Job“ (Vertretung LSB NRW 1).

„Die [Verträge für die Fachkräfte] sind auf zwei Jahre befristet. Die, die bei uns angestellt sind, die sind inzwischen die, die von Anfang an dabei sind. Die sind vor zwei Jahren entfristet worden, weil wir halt eine Größe haben, wo man nicht mal eben den nächsten befristeten Vertrag dranhängt, und es eben auch Politik des Hauses ist, Verträge, da wo es Sinn macht, auch zu entfristen. Dementsprechend sind, ich glaube jetzt 15 [oder] 16 von den 21 die bei uns angestellt sind, mittlerweile entfristet. [Bei den] anderen war halt zwischendrin Fluktuation drin“ (Vertretung LSB NRW 1).

Wie bei den Referenten im Kompetenzzentrum handelt es sich auch bei den Fachkräften vorwiegend um Absolventinnen und Absolventen sport- bzw. sozialwissenschaftlicher Studiengänge. Durch die Befristung und den Stellungsumfang von 50 Prozent sind die Stellen zum Teil durch eine hohe Fluktuation betroffen. Dieser versucht man dadurch zu begegnen, dass die halben Stellen jeweils mit halben Stellen aus anderen Programmen gekoppelt werden, um eine höhere Attraktivität zu erreichen.

„Es sind im Wesentlichen Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge und/oder aus dem sozialpädagogischen bzw. sozialwissenschaftlichen Arbeitsbereich. Es sind halbe Stellen. In der Regel sind es Berufseinsteiger, die auf solche Stellen anspringen. Und die sind nicht ewig da. Also wenn dann irgendwo die volle Stelle winkt, dann ist es selbstverständlich, wenn dann

eine Fluktuation im System drin ist. Wir bemühen uns aber ganz gezielt, und das ist dann auch so ein Stück weit die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen des Hauses, es gibt ja auch Fachkräfte des Projekts ‚NRW bewegt seine Kinder‘, das sind ebenfalls halbe Stellen. Wir versuchen also schon da, wo es möglich ist, diese Stellen so zu verbinden, eben auch um diese Fluktuation ein Stück weit raus zu kriegen“ (Vertretung LSB NRW 1).

Durch Stellenkopplungen wird zudem die Bearbeitung von „Integration“ als Querschnittsaufgabe auf der dezentralen Ebene gefördert:

„Ich habe die Stelle Integration als quasi zweite halbe Stelle angenommen. Dadurch, dass ich diese zwei halben Stellen hatte, einmal im Kinder- und Jugendbereich und einmal im Integrationsbereich, habe ich natürlich diesen Integrationsbereich immer sehr auf die Kinder- und Jugendarbeit bezogen, weil das eigentlich mein Hauptschwerpunkt ist, und ich jetzt ja auch nur noch in der Kinder- und Jugendarbeit bin“ (Vertretung KSB).

Zum programmbezogenen Personal im LSB NRW gehören neben den Referenten im Kompetenzzentrum und den dezentralen Fachkräften auch noch die Referenten für die Qualifizierungsmaßnahme „Fit für die Vielfalt“, die sich zum Teil aus den Referenten im Kompetenzzentrum und den Fachkräften rekrutieren. Diese werden im Rahmen von Train-the-Trainer-Ausbildungen geschult:

„Einige Fachkräfte sind für die Veranstaltung ‚Fit für die Vielfalt‘ eben auch als Referenten autorisiert, aber längst nicht alle. Inhaltlich macht es Sinn, wenn die das selber machen. Da es halbe Stellen sind, und wenn die jedes zweite Wochenende einen Lehrgang halten, dann ist die Arbeitszeit weg“ (Vertretung LSB NRW 1).

„Die Referenten hatten wir zum großen Teil auch schon vorher, bevor die Fachkraftstellen eingerichtet wurden. Weil ‚Fit für die Vielfalt‘ gibt es ja auch inzwischen seit zehn, 15 Jahren. D.h., wir hatten ja auch schon vorher einen Referentenpool. Zum einen speist der sich aus Mitarbeitern dieses Kompetenzzentrums, vier davon können z.B. ‚Fit für die Vielfalt‘ machen. Ansonsten gibt es regelmäßig, und die gab es auch vorher schon, sogenannte Train-the-Trainer-Ausbildungen, wo dann wirklich interessierte Menschen, die sich entweder aus den Stützpunktvereinen gezielt rekrutieren lassen oder, teilweise auch nur per Ausschreibung, für sowas dann melden. Wir haben jetzt ein Pool in NRW, ich weiß gar nicht, von 25 Menschen, die letztlich diese Fortbildung leiten können“ (Vertretung LSB NRW 1).

(4) Umsetzung von Maßnahmen auf der dezentralen Ebene

Die dezentrale Umsetzung von Maßnahmen der Integration und interkulturellen Öffnung auf der Basis der dargelegten Programm- und Personalstrukturen sowie der beschriebenen Kommunikationswege im LSB NRW wird im Folgenden am Beispiel eines Kreissportbundes und eines Stadtsportbundes erläutert, in denen jeweils Interviews mit den Integrationsfachkräften geführt wurden.

Für den betreffenden *Kreissportbund* schildert die zuständige Fachkraft, dass ihnen durch den LSB ein jährliches Budget – aktuell 12.000 Euro – zur Verfügung gestellt wird, aus dem einerseits Mittel für die Stützpunktvereine und andererseits Mittel für „Handlungskonzepte“ des KSB zur Verfügung stehen:

„Wir haben ja ein Budget bekommen vom Landessportbund, das sind 12.000 Euro. Da gibt es zwei Fördertöpfe, die man angreifen kann. Einmal den Topf für Stützpunktvereine. Und der zweite Topf ist ja quasi so um dieses Handlungskonzept hier vor Ort umzusetzen“ (Vertretung KSB).

Aus dem ersten Topf für die *Stützpunktvereine* werden aktuell sechs Vereine betreut und finanziell unterstützt, die durch den KSB selbst akquiriert wurden. D.h., die betreffenden Vereine haben sich nicht selbst um den Status als „Stützpunktverein“ beworben, sondern hatten im Vorfeld an sogenannten „Mikroprojekten“ teilgenommen, wodurch sich der themenbezogene Kontakt zum KSB ergab. Dieser wurde dann gewissermaßen in Richtung eines „Stützpunktvereins“ ausgebaut, indem die Vereine über das Programm informiert und hinsichtlich der Etablierung notwendiger Maßnahmen und Strukturen beraten wurden:

„Wir haben jetzt sechs Stützpunktvereine, die wir betreuen. Die Stützpunktvereine mussten sich bei uns nicht bewerben. Als diese Fachkraft-Stelle kam, haben wir überlegt: ‚Wie können wir diese Vereine filtern, ohne vielleicht irgendwie 500 Bewerbungen zu bekommen?‘ Weil in so einer Bewerbung kann man ja immer viel schreiben. Und es gab 2015, als diese Flüchtlingswelle kam, hat das Land so ein Programm aufgelegt, da konnte man recht einfach 1000 Euro abgreifen. So Mikroprojekte. Und da gab es hier sechs Vereine im Kreis, die sich direkt darauf beworben haben, 2015 und 2016. Und dann haben wir uns die nochmal rausgeguckt. Einer ist dabei rausgefallen, weil wir wussten, das läuft da nicht so gut. Also das ist nicht so angenommen worden. Und diese fünf Vereine haben wir eingeladen und haben denen das Programm dargelegt, haben gesagt, was die Auflagen sind. Wir treffen uns zweimal jährlich“ (Vertretung KSB).

Unter den Maßnahmen, die durch die Stützpunktvereine angeboten werden, lassen sich schwerpunktmäßig sportliche und außersportliche Angebote für Geflüchtete finden, es gibt aber auch einen Verein, der spezifische Sportangebote für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund macht:

„Die Stützpunktvereine machen halt neben den sportlichen Angeboten viele Angebote für Geflüchtete. Wir haben hier einen Verein, der zeigt den Geflüchteten, die dort im Sportverein sind, den Kreis. Also die haben mal eine Bootstour gemacht, sind mal Draisine gefahren oder machen eine Fahrradtour. Solche außersportlichen Angebote sind das, wodurch sich diese Vereine von anderen Vereinen unterscheiden“ (Vertretung KSB).

„Wir haben einen anderen Verein, der wirklich viele türkischstämmige Mitglieder der zweiten und dritten Generation hat. Das ist ein Breitensportverein. Die haben sehr viele Angebote auch für Frauen, also an Frauen ist ja noch schlechter dranzukommen in diesem Bereich der Migration, und die haben eine Zeit lang ganz viele Frauen gehabt im Sommer, und im Winter sind die nicht mehr gekommen. Und dann haben sie die gefragt: ‚Mensch, was ist los?‘ Und dann haben sie immer gesagt: ‚Wir dürfen im Dunkeln nicht raus.‘ Und dann haben die einen Fahrservice angeboten. Die Frauen, die in dieser Turngruppe sind, die fahren dürfen in der Zeit, also auch viele Deutsche, die holen die ab. Die bilden Fahrgemeinschaften. Wieder so etwas Außersportliches, um die Frauen mit einzusacken, wird dann so ein Fahrdienst angeboten. Die machen Zumba, Fitness. Und da sind auch reine Frauengruppen, und dafür ist das für die natürlich auch sehr schön. Das sind gemischte Gruppen, mit und ohne Migrationshintergrund“ (Vertretung KSB).

Die Programmmittel werden in den Stützpunktvereinen sowohl zur Deckung der Übungsleiterkosten als auch zur Finanzierung außersportlicher Aktionen genutzt:

„Die Programmmittel werden für Übungsleiter verwendet. Aber auch, dass sie sagen, wenn sie so Touren machen oder Grillabende, dass sie das bezuschussen. Also, wenn es jetzt um Eintritte geht, dann müssen die das oft bezahlen, aber alles drum herum, die Verpflegung, wird dann oft aus diesen Mitteln finanziert“ (Vertretung KSB).

Die Integrationsfachkraft trifft sich zweimal jährlich mit Vertretern der Stützpunktvereine. Dabei geht es primär um die Unterstützung der Vereine in formalen Fragen der Programmumsetzung:

„Mit den Vereinen im Programm treffen wir uns zweimal jährlich. Einmal so im Frühjahr und einmal im Spätherbst, um das neue Jahr zu besprechen, um zurückzublicken, die neuen Verwendungsnachweise, Formulare zu besprechen und zu gucken, wo brauchen die noch Unterstützung. Oft geht es da so um die Formalia. Also Verwendungsnachweise, Anträge, da ist oft Unterstützung“ (Vertretung KSB).

Die Qualifizierungsmaßnahme „Fit für die Vielfalt“ hat bisher in dem KSB aufgrund mangelnder Resonanz nicht stattgefunden:

„Fit für die Vielfalt‘ haben wir hier im Kreis noch nicht angeboten. Die Resonanz für diese Fortbildung ist ja generell nicht so gut, und da hat es der benachbarte Kreissportbund angeboten, und da habe ich gesagt: ‚Dann brauchen wir es nicht anbieten‘. Wir hatten vorher schon versucht, eine andere Fortbildung aufzugreifen, die hieß ‚Achtsam statt neunmalklug‘. Da ging es so ein bisschen gegen Rechtsextremismus und, und, und. Die haben wir versucht hier anzubieten, war damals das Pilotprojekt, ist aber nicht angenommen worden. Waren irgendwie sechs, sieben Teilnehmer. Und die haben wir ausfallen lassen und haben, ja, uns dann überlegt, dass dieses Thema wahrscheinlich hier nicht so akut ist für Sportvereine“ (Vertretung KSB).

Aus dem zweiten Topf „Handlungskonzepte“ hat man in dem KSB u.a. Schwimmkurse für zugewanderte Jugendliche, eine Street-Basketball-Tour als offenes Bewegungsangebot sowie ein in Kooperation mit dem Kommunalen Integrationszentrum entwickeltes Informationsangebot finanziert:

„Wir haben Schwimmkurse angeboten, wo es wirklich um die Integration im Sport geht. Da haben wir gesagt, es ist wichtig, dass alle Kinder und Jugendlichen schwimmen können, um diese Teilhabe und Teilnahme an der Gesellschaft beizubehalten, oder vor allem die zu erlangen. Wir sind in drei Kommunen gewesen, haben sechs Kurse gegeben, haben da gut mit den Kommunen zusammengearbeitet, mit den Integrationsbeauftragten, mit den Schulen“ (Vertretung KSB).

„Dann haben wir auch diese Street Basketball Tour, die es in NRW gibt, durchgeführt, zwei Jahre hintereinander, auch mit diesem Blick darauf, dass wir sagen: ‚Wir wollen das öffnen, dieses System Sport. Die können da mal hinkommen und schnuppern und sollen Spaß daran haben“ (Vertretung KSB).

„Dann haben wir gemeinsam mit dem Kommunalen Integrationszentrum letztes Jahr ein Plakat erstellt, welches wir überall aufgehängt haben. Wir haben es den Kommunen umsonst zur Verfügung gestellt, haben da nicht viel Text draufgeschrieben, sodass es wirklich für jeden klar wurde. Und wenn man diesen QR-Code abscannt mit dem Handy, dann kommt man auf eine Seite des Kreises vom KI, und da sind alle Kommunen gelistet mit einem Link. Und wenn man auf diesen Link klickt, kommt man sofort auf die Seite der Kommune, auf die Seite, wo alle Sportvereine hier in der Stadt stehen. So in der Hoffnung, dass die Leute, egal wer jetzt, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, die vielleicht Volleyball spielen, die dann auf diese Seite gehen und sagen: ‚Mensch, der Verein xy hat ja Volleyball‘. Oder ich wohne im Grenzgebiet irgendwie in [...] und möchte aber nicht nach [...], sondern eher nach [...] und kann mir halt beide Seiten angucken. Auf der Internetseite steht dann auch kurz beschrieben: ‚Was ist ein Sportverein? Was bringt mir das?‘“ (Vertretung KSB).

Hinzuweisen ist im Hinblick auf den betreffenden KSB, dass dieser die Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ sowie die betreffenden Programme, die er anbietet, nicht auf seiner Homepage beschreibt und den Sportvereinen hierzu keine Informationen präsentiert. Im Interview hatte die Fachkraft damals ausgeführt, dass sich die Homepage in Überarbeitung befinde und dass es zukünftig eine Rubrik „Integration“ geben werde, dies erfolgte allerdings bislang nicht⁶⁹, während zu anderen Programmen im Bereich „Sportentwicklung“ differenzierte Informationen und Erläuterungen zur Verfügung gestellt werden.

⁶⁹ Stand August 2020.

Die Fachkraft „Integration“ ist lediglich bei den „Mitarbeiter/innen der Geschäftsstelle“ aufgeführt. Dass man Informationen zu den Integrationsprogrammen und Möglichkeiten der Bewerbung um Unterstützungsleistungen und Fördergelder nicht transparent für alle Vereine zugänglich macht, deutet gegebenenfalls darauf hin, dass man die Kooperation mit ausgewählten Vereinen – wie oben geschildert – gezielt steuern und sich vor allgemeinen Vereinsnfragen in diesem Bereich gewissermaßen „schützen“ möchte.

Blickt man auf das zweite Beispiel, den *Stadtsporbund*, dann schildert die dort zuständige Integrationsfachkraft vor allem vier Aufgaben- und Maßnahmenbereiche im Kontext von Integration und interkulturelle Öffnung: die Vereinsberatung, die sportpolitische Lobbyarbeit, die administrative Betreuung der Stützpunktvereine und die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen. Im Bereich *Beratung* verfolgt die Fachkraft vor allem die Strategie, die Vereine für die Etablierung zielgruppenspezifischer Angebote zu sensibilisieren, die sich durch ein hohes Maß an Offenheit, den Verzicht auf formale Mitgliedschaft und die Abkehr von wettkampforientierten Sportartangeboten auszeichnen sollten:

„Wir beraten Sportvereine, sich dem Themenbereich Integration in den Sport und durch den Sport zu widmen und da die neuen Zielgruppen anzusprechen. Am Anfang war es ganz klar die Zielgruppe Flüchtlinge. Da gab es auch so Sondermaßnahmen, wie Übungsleiter C für Flüchtlinge. Es geht aber auch darum, Vereine wirklich zu beraten, wie man sich des Themas Interkulturalität annehmen kann. Wie kann man Haltung dafür schaffen, dass es nicht nur um Sportarten geht, um die Vermittlung von Sport und Erfolg, sondern auch darum, diese gesellschaftliche Aufgabe anzunehmen“ (Vertretung SSB).

„Wir brauchen niederschwellige, offene Angebote, wo es keine Verbindlichkeiten wie Anträge oder Mitgliedschaften und auch kein Leistungsniveau ist, sondern man kann da hinkommen mit Angeboten. Für Kinder gibt es den Open Sunday, da kann man sonntags in die Turnhalle gehen, ohne sich anzumelden. Die einzige Eintrittskarte ist, man braucht die Telefonnummer der Eltern und Sportklamotten und dann kann man einfach spielen, also sich bewegen in der Turnhalle, und das Pendant dazu, die Open Area. Da werden Sportarten wie Fußball, Volleyball, aber auch Badminton oder auch irgendwelche Kraftsportarten angeboten, und da kann man einfach in der Gruppe gemeinsam Sport treiben“ (Vertretung SSB).

Die *sportpolitische Lobbyarbeit* zielt vor allem darauf, das Integrationspotenzial des Sports im Kontext kommunaler Gremien deutlich zu machen:

„Eine weitere Aufgabe ist es, nicht nur beratend tätig zu sein, sondern auch Lobbyarbeit zu machen. Lobbyarbeit heißt, den Sportverein als gesellschaftlichen Partner darzustellen. Zu sagen: ‚Okay, wir sind eine unheimliche Wucht an Ehrenamt. Wir sind uns der gesellschaftlichen Aufgabe bewusst, aber man kann es nicht mehr so machen, dass man alles ehrenamtlich, ohne Projektmittel, ohne zusätzliche Mittel macht‘. Darum sitzen wir in verschiedensten Gremien. Dass wir dieses Sprachrohr auch immer wieder nutzen. Ja, der Sport kann das. Er hat Integrationspotentiale, aber dafür brauch es Rahmenbedingungen“ (Vertretung SSB).

Die *administrative Betreuung der Stützpunktvereine* umfasst in dem betreffenden SSB derzeit vier Vereine, wobei der Verwaltungsaufwand dadurch eingegrenzt werden soll, dass man alle Vereine grundsätzlich für die maximal möglichen fünf Jahre in der Förderung hält, um so die Fluktuation gering zu halten:

„Zu meinem Aufgabenbereich gehört auch die Betreuung der Stützpunktvereine. Da gibt es Mittel, und wir haben uns entschieden, nicht so ein Gießkannenprinzip zu machen, sondern über fünf Jahre die vier Stützpunktvereine hier in [...] zu fördern. Da gibt es regelmäßige Kontakte. Das ist natürlich ein Verwaltungsaufwand, der ist überall, wenn es um Fördergelder geht, um Steuermittel, dass man dieses typische Bürokratische macht. Und dadurch, dass wir

festgelegt haben, dass wir vier Stützpunktvereine haben, die über fünf Jahre gefördert werden und nicht immer wieder aufs Neue Anträge stellen usw., hält sich das für mich in Grenzen“ (Vertretung SSB).

Inhaltlich werden in den Stützpunktvereinen vor allem offene, niedrighschwellige und zielgruppenspezifische Angebote durchgeführt, die die Fachkraft am Beispiel von zwei Vereinen schildert:

„Ein Stützpunktverein führt einen ‚Open Sunday‘ durch. Der Verein ist Sozialakteur, Stadtteilakteur und macht ein niederschwelliges Angebot, ein offenes Angebot ohne diese typischen, klassischen, traditionellen Mitgliedschaftsbindungen. Das machen wir als ‚Open Area‘. Das ist so aufgeteilt, dass in einer Halle mit drei Dritteln dann jeweils unterschiedliche, offene Angebote gemacht werden, Flagfootball oder offene Kampfsportangebote“ (Vertretung SSB).

„Ein anderer Stützpunktverein, ein Ringerverein, hat Gelder beantragt für den Aufbau einer Mädchen- und Frauengruppe. Und was die mit diesen Geldern machen, ist auch wirklich, in Schulen reingehen, Schulprojekte machen und auch Breitensportaktivitäten. Dass die sagen, die machen Gesundheitsgruppen für die Zielgruppe und wollen sich da immer mehr öffnen für neue Zielgruppen und neue Sportangebote“ (Vertretung SSB).

Die *Qualifizierungsmaßnahme* „Fit für die Vielfalt“ wurde durch die Integrationsfachkraft im SSB bereits mehrfach angeboten. Im Hinblick auf die Teilnehmenden und die inhaltliche Ausgestaltung der Maßnahme merkt die Fachkraft an, dass „Fit für Vielfalt“ in erster Linie auf eine Sensibilisierung für Prozesse der Integration und interkulturellen Öffnung zielt, dass zu der Veranstaltung jedoch ausschließlich die bereits Sensibilisierten kämen, so dass letztendlich für die Teilnehmenden nichts Neues präsentiert würde und diese sich andere Inhalte, beispielsweise bezogen auf den Umgang mit Konflikten, wünschten, so dass ein „anderes Format“ erforderlich sei:

„Wenn ich jetzt gucke, wen ich da immer sitzen habe in meinem ‚Fit für die Vielfalt‘, das sind meistens die Sensibilisierten. Wenn ich an diesem Konzept festhalte, dann mache ich mit denen Sensibilisierung und ein bisschen Praxis usw. Dann sagen die am Ende immer: ‚War schön, aber vieles wusste ich schon‘. Dass man da nochmal mehr in den nächsten Schritt geht. Sensibilisierung, und die möchten mehr: ‚Wie gehe ich eigentlich wirklich mit Konflikten um‘. Der Konfliktumgang, Argumentationsmöglichkeiten und nochmal diese Ambiguität auszuhalten. Also sich mit diesen [Gegensätzen] auseinander zu setzen: ‚Was heißt das für mich? Bin ich wirklich so? Wie denke ich? In welchen Kategorien denke ich, trotz, dass ich sensibilisiert bin?‘. Nochmal viel mehr in die Tiefe gehen. Da braucht es ein anderes Format“ (Vertretung SSB).

Das auf Sensibilisierung setzende Format würde sich zum Beispiel besser für vereinsinternen Schulungen mit Übungsleitern eignen:

„Mit ‚Fit für die Vielfalt‘ könnte ich besser in die Vereine reingehen und sagen: ‚Lieber Verein, ich mache das jetzt mit allen Übungsleitern‘, dann brauche ich dieses Format mit der Sensibilisierung“ (Vertretung SSB).

Um die Resonanz für Schulungsangebote zu erhöhen und nicht nur die „Sensibilisierten“ zu erreichen, sei es wichtig, den Titel der Veranstaltung zu ändern und statt „Fit für Vielfalt“ zum Beispiel „Übungsleitung mit heterogenen Gruppen“ zu wählen, um den konkreten Nutzen der Veranstaltung für die Teilnehmenden deutlicher herauszustellen:

„Ich glaube, dass wir wegkommen müssen, auch von ‚Fit für die Vielfalt‘. Diese Begrifflichkeit schreckt ab. ‚Was habe ich davon?‘. Irgendwie muss man ein Wording hinkriegen, dass der Nutzen für die Menschen deutlich wird. ‚Übungsleitung mit heterogenen Gruppen‘ usw. Solche Header braucht man. Damit kann man was anfangen. Dann kriegt man nicht nur die Sensibilisierten, die sich für dieses Thema ‚Vielfalt‘ interessieren, sondern die merken: ‚Heterogenität

in der Sportgruppe? Habe ich doch'. Wie kann ich damit umgehen? Was kann ich da für Tipps und Tricks mit rausnehmen" (Vertretung SSB).

Im Gegensatz zum beschriebenen KSB hat der betreffende SSB Informationen zu den Integrationsprogrammen sowie zu Zielen und Maßnahmen auf seiner Homepage veröffentlicht.

Reflektiert man die beiden Beispiele des Kreis- und des Stadtsportbundes, dann zeigen diese deutlich, dass die Programme der Integration und interkulturellen Öffnung in den dezentralen Strukturen des LSB NRW trotz vorhandener Rahmenkonzeption mit ganz unterschiedlichen Maßnahmen und Zielstellungen umgesetzt werden, dass die Fachkräfte die ihnen vom LSB eingeräumten Gestaltungsmöglichkeiten also durchaus nutzen.

(5) Interorganisationsbeziehungen

Bei der Umsetzung der Integrationsprogramme kooperiert der LSB NRW vor allem mit dem DOSB, ausgewählten Landesfachverbänden sowie den Kreis- und Stadtsportbünden, um Prozesse der Integration und interkulturellen Öffnung in Sportvereinen anzuregen. Blickt man zunächst auf die Kooperation mit dem *DOSB*, dann findet diese vor allem im Rahmen regelmäßiger Programmleiter- und Referentenkonferenzen statt, in denen es um den Erfahrungsaustausch und die strategische Weiterentwicklung des Programms geht:

„Was die Ausgestaltung, strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung des Programms angeht, läuft das auf der Programmleiter Ebene. Es gibt einmal im Monat eine feste Telefonkonferenz, wo alle Programmleiter der LSBs im DOSB dann gemeinsam zusammen sind. Es gibt zwei bis drei feste zweitägige Programmleitertreffen, wo dann auch so Sachen wie: ‚Wir müssen jetzt einen Folgeantrag vorbereiten, was sind denn so die strategischen Eckpunkte, die wir in Richtung BAMF und BMI spielen wollen und können?‘ abgestimmt werden. Es gibt eine bundesweite Arbeitstagung zu ‚Integration durch Sport‘, wo wirklich alle Mitarbeiter im Bundesprogramm zusammenkommen und da dann zum Teil Schulungen, aber eben auch Austausch und viel: ‚Was kann man aus den Erfahrungen der anderen für sich selbst entwickeln. Da ist schon ein sehr, sehr reger Austausch“ (Vertretung LSB NRW 1).

Durch das Fachkräftesystem ist im LSB NRW auch die Kooperation mit insgesamt acht *Fachverbänden* institutionalisiert, in denen Fachkraftstellen eingerichtet wurden. Ein/e LSB-Vertreter/in schildert, dass man Fachverbände zusätzlich zu den Kreis- und Stadtsportbünden in das Fachkräftesystem integriert habe, um Sportvereine „von beiden Playern aus mit dem Thema bespielen“ zu können. Die Auswahl wurde aus Gründen begrenzter Ressourcen auf acht Fachkraftstellen begrenzt, wobei man sich für die acht „größten“ Fachverbände im Land entschieden habe:

„Uns fehlt natürlich der Blick über die Fachverbände insgesamt, weil wir nur acht im Programm haben. Und die haben wir seinerzeit auch ein Stück weit unreflektiert ausgesucht, nur auf Grund ihrer Größe. Wir haben gesagt, dass es Sinn macht, die Sportvereine, die ja auch in dieser Doppelstruktur zuhause sind, von beiden Playern aus mit dem Thema zu bespielen. Dann haben wir gesagt: ‚Komm, wir haben acht Stellen für die Fachverbände, dann nehmen wir die acht Größten‘. Dementsprechend waren es die Fußballer mit ihren drei Landesverbänden, wo in jedem Landesverband eine Fachkraft sitzt, dann haben wir die Handballer, den Dachverband für Budo-Techniken, die Turner, Tischtennis und die Schwimmer mit drin“ (Vertretung LSB NRW 1).

In der Praxis gestaltet sich der „Zugriff“ der Fachkräfte auf die Sportvereine in den Fachverbänden deutlich schwieriger als in den Bünden, da diese kein eigenes Budget für die Förderung von Stützpunktvereinen haben. Der LSB ist daher bestrebt, die Kooperation und Vernetzung der Fachkräfte in den Fachverbänden und Bünden zu fördern:

„Was es für die Fachkräfte bei den Fachverbänden unlängst schwerer gemacht hat, ist, dass die Fachkräfte in den Bünden, die betreuen die Stützpunktvereine und die kriegen letztlich auch die Förderung vom Bund und nicht direkt von uns, die haben da einen ganz anderen Zugang zu den Vereinen. D.h., der Spielball Verein, der ist für die Fachverbandsvertreter nicht unmittelbar da und muss auch nicht unmittelbar da sein, weil die das Thema wirklich setzen müssen und das kommunikativ und informativ erstmal spielen. Die können eben nicht auf diesem unmittelbaren Wege auf die Vereine zugreifen: ‚Hier, ich fördere dich und du tust jetzt das und das‘ [lacht]. Da sind wir natürlich bemüht zu gucken, dass man die Fachkräfte mit den Bünden und Verbänden eng verzahnt. Dass eben die von den Verbänden wissen: ‚Ah, ich habe hier und dort die Stützpunktvereine in meiner Sportart‘. Das macht es dann aber auch wieder ein bisschen herausfordernd, wenn man so eine Landesorganisation, was die Fachverbände ja sind, dann wieder mit eher kommunalen Organisationen wieder verbindet, weil die werden dann doch schon öfters mal vergessen, dass es die auch noch gibt. Der Fachverbandsvertreter kann jetzt nicht unbedingt wöchentlich alle 54 Kollegen in den Bünden anrufen und sagen: ‚Hast du jetzt einen Turnverein für mich oder nicht?‘. Das hat sich aber auch so langsam eingespielt. Also inzwischen wissen die Fachkräfte in den Verbänden, wie sie sich in die Kollegenschaft entsprechend so einbringen können, dass die von den Bünden merken: ‚Ach, wir haben ja auch was von denen!‘, also es gibt jetzt durchaus viele gemeinschaftliche Aktionen, wo ein Bund und ein Verband dann entsprechend zusammenarbeiten“ (Vertretung LSB NRW 1).

Um die Fachverbände dafür zu gewinnen, das Thema „Integration“ aufzugreifen, ist aus Sicht der LSB-Vertreter/innen vor allem eine funktionale Argumentation zielführend, die konkrete Zielstellungen wie Mitgliedergewinnung, Umgang mit Diskriminierung und Imagegewinn aufgreift:

„Man muss das Thema im Verband erstmal zum Thema machen. Am Anfang ist das tatsächlich vielfach auch der Gang durch die Gremien und: ‚Hallo, es gibt uns, und das und das könnten wir auch als Verband haben‘. Dann zählen natürlich auch Zahlen bezogen auf den Mitglieder-rückgang und: ‚Menschen mit Migrationshintergrund haben wir schon mal gar nicht‘. Da kommt dann eher diese rein funktionale Sichtweise rein“ (Vertretung LSB NRW 1).

„Ob ein Fachverband das Thema aufgreift, hängt von der Notwendigkeit ab. Entweder, weil es Probleme z.B. im Hinblick auf diskriminierende Tendenzen gibt oder weil überraschend viele Menschen auf einmal auf die Sportvereine zugehen. Zum Teil aber auch, weil viele Sportfachverbände erkannt haben, dass die gesellschaftliche Aufgabe für sie tatsächlich auch ein Image- und Prestigegewinn darstellen kann“ (Vertretung LSB NRW 2).

Darüber hinaus ist es für die Gewinnung der Fachverbände auch wichtig, die jeweiligen Spitzenverbände miteinzubeziehen, da diese einen besseren Zugang zu den Landesfachverbänden hätten als die Landessportbünde. Das Problem der Nicht-Einbeziehung der Spitzenverbände wird auch im LSB-NRW – wie im DOSB – als zuwendungsrechtliches Problem markiert, weil die Geldgeber hinsichtlich der Mittelverwendung eine Trennung von sozialen Maßnahmen und einer Förderung von Leistungs- bzw. Wettkampfsport erwarten, was inhaltlich jedoch nicht als sinnvoll erachtet wird:

„Wenn man das Thema in die Fachverbände in den Ländern tragen möchte, ist immer auch der Spitzenverband der Sportart gefordert. Eigentlich müsste man aber das Thema mal komplett DOSB-seitig in die ganzen Spitzenverbände spielen, weil die können es dann in ihre Strukturen transportieren. Dann ist es was anderes, als ob das mal aus einem LSB irgendwie kommt. Ich glaube, da muss auf der Ebene einfach was passieren oder man sagt: ‚Nein die Fachverbände brauchen wir nicht für solche Themen, kümmert euch um eure Sportart und soziale Themen

lassen wir bei den LSBs und bei den Bünden'. Das wäre ja auch eine Option, aber das wäre mir, glaube ich, zu einfach, weil ich glaube nicht, dass man in dem Thema auf die Fachverbände verzichten kann. Es geht darum, die Spitzenverbände der Fachsportarten auf Bundesebene ein Stück weit überhaupt erstmal dafür zu sensibilisieren. Die Landesfachverbände hören zwar auch darauf, was der LSB sagt, aber die hören noch mehr darauf, was der DFB oder DBB oder sonst wer sagt“ (Vertretung LSB NRW 1).

„Das Problem ist, dass das Bundesprogramm ‚Integration durch Sport‘ wird zwar auch aus dem Innenministerium gefördert, aber nicht aus den Sportfördertopf, sondern aus dem Topf für soziale Integration. Und die achten einfach darauf, ob es jetzt inhaltlich Sinn macht oder nicht, eine ganz strikte Trennung wie: ‚Und das ist jetzt hier Sportförderung, Leistungssport, wir machen aber etwas ganz anderes‘. Dass da sinnvollerweise inhaltliche Verästelungen vorhanden sind und auszubauen wären, das kann man den Mittelgebern so oft erklären, wie man möchte“ (Vertretung LSB NRW 1).

Auf die Kooperation zwischen dem LSB und den *Kreis- und Stadtsportbünden* wurde oben schon bei der Darstellung des Fachkräftesystems eingegangen. Zu ergänzen ist an dieser Stelle, dass man sich in den untersuchten Bünden klarere Vorgaben von Seiten des LSB wünscht, was die inhaltliche Ausrichtung und Umsetzung der Integrationsprogramme angeht:

„Wenn ich mal aus meiner Erfahrung spreche, ich fand schon, dass der LSB einen mehr unterstützen könnte, weil dieses Programm ist so schwammig, dass man gar nicht weiß, wenn man diese Stelle bekommt, ‚wo soll ich anfangen und wo soll ich aufhören? Was darf ich überhaupt unterstützen?‘ Und ich glaube, da muss die Unterstützung hingehen: ‚Wie können wir hier Strukturen schaffen?‘ Und sei es mit so Beispielen, ich würde sie jetzt nicht als best practice bezeichnen, aber: ‚Was wollt ihr? Wollt ihr Veranstaltungen machen für Geflüchtete? Wollt ihr die Sportvereine unterstützen? Oder wollt ihr Nachhaltigkeit?‘ Also da muss, glaube, ich ein bisschen mehr konkretisiert werden. Ist einerseits schön, wenn man es nicht hat, weil man natürlich sehr offen arbeiten kann, aber ich glaube gerade, für neue Fachkräfte ist es wichtig, dass die ein bisschen mehr bekommen, als nur dieses Handlungskonzept. Weil das einfach zu schwammig ist“ (Vertretung KSB).

„Das würde ich mir wünschen vom LSB‘, nochmal so eine Zukunftsvision aufgezeichnet wird. ‚Wo soll es nochmal hingehen?‘ Das ist aber, um noch mal zu gucken, dass man ein anderes Verständnis davon kriegt. Weil das Verständnis von dem, was wir hier machen, ist doch sehr unterschiedlich in den ländlichen Regionen und im urbanen, im städtischen Verständnis“ (Vertretung SSB).

Fragt man schließlich danach, wie die Kooperation mit den *Sportvereinen* erfolgt und wie diese erreicht werden können, um dort Prozesse der Integration und interkulturellen Öffnung anzustoßen, dann weisen die Interviewpartner aus den Sportbünden in NRW darauf hin, dass sich die Vereine hinsichtlich möglicher „Einflugschneisen“ und Begründungshorizonte von Programmen der Integration und interkulturellen Öffnung durchaus unterscheiden. So gibt es zum einen Vereine, in denen Personen im altruistischen Sinne handeln und aus einer normativ-moralischen Überzeugung heraus etwas für die Gesellschaft tun und Personen mit Migrationshintergrund unterstützen möchten. Zum anderen lassen sich aber auch Vereine finden, die eher funktionalen Argumenten zugänglich sind und in denen es um einen „Mehrwert“ für den Verein geht. Während es bei der ersten Gruppe von Vereinen eher so ist, dass diese von sich aus auf die Bünde zugehen, um an den Programmen und Unterstützungsleistungen zu partizipieren, ist es bei der zweiten Gruppe umgekehrt. Hier nutzen die Programmmitarbeiter in den Bünden funktionale Argumente, um an diese Vereine heranzutreten:

„Es gibt durchaus Vereine, die wirklich auch jenseits der Flüchtlingswelle sehr aus dieser Überzeugung sagen: ‚Wir wollen auch was für unseren Stadtteil tun‘. Also dann gar nicht mal für die ganze Stadt, sondern für den Sozialraum, wo sie sich verankert fühlen, wo sie da auch Verantwortung übernehmen wollen. Da gibt es eine ganze Menge eher altruistisch veranlagter Vereine, die sich aus diesem Antrieb heraus dem Thema widmen. Langsam kommen auch Vereine, die eher die funktionale Brille haben wie: ‚Wir haben Mitgliederschwund, und jetzt haben wir hier aber eine ganze Ecke neuer Mitbürger und Mitbürgerinnen, die überhaupt nicht bei uns stattfinden‘. Das ist aber vom Gefühl her noch die Minderheit. Viele kommen eher, entweder weil sie gezielt angesprochen werden wie: ‚Es gibt das Programm, und ihr seid doch gut aufgestellt, wäre das nicht was für euch?‘, das gibt es durchaus auch. Also so aufsuchende Akquise. Das ist auch nicht so, dass die Vereine da unbedingt Schlange stehen und sagen: ‚Hier ich möchte jetzt gerne‘. Das kommt jetzt peu a peu. Ich glaube, auf der Vereinsebene muss man die funktionalistische Perspektive ein bisschen im Prozess entwickeln, dass die das dann auch so für sich sehen. Die Vereine, die von sich aus auf uns oder auf die Fachkräfte zukommen, die kommen eher aus diesem Antrieb heraus, wir tun was für die Gesellschaft. Die, die von sich aus kommen, die kommen eher aus dieser moralischen Ecke. Also, wenn ich jetzt gezielt Vereine dafür gewinnen möchte, weil ich habe jetzt irgendwie im Kreis XY Geld für zehn Stützpunktvereine, hab aber nur acht, dann würde ich natürlich eher die andere Argumentationslinie wählen, die funktionale“ (Vertretung LSB NRW 1).

„Die Argumentation gegenüber den Vereinen ist individuell. Je nachdem, wen ich tatsächlich vor mir habe. Wenn eine Fachkraft einen neuen Verein gewinnen will und sie auf den Verein zugeht, [dann] versucht sie den Vereinen zunächst den Mehrwert deutlich zu machen. Gleichzeitig ist es aber so, dass Vereine teilweise auch auf [eine] Fachkraft zugehen und sagen: ‚Hey, wir möchten für die und die Zielgruppe gern etwas machen und haben [z.B.] fünf Frauen, die gerne schwimmen wollen würden, wie können wir das angehen?‘. Dann sind wir nicht unbedingt in dem Bereich, [dass] sie Mitglieder gewinnen möchten, sondern in dem Bereich: ‚Wir möchten für Menschen etwas anbieten‘. Deshalb ist die Ansprache der Vereine eine sehr individuelle Angelegenheit“ (Vertretung LSB NRW 2).

Im Hinblick auf alle Vereine schildern die Interviewpartner übereinstimmend eine sehr hohe Personenabhängigkeit, die darüber entscheidet, ob das Thema „Integration“ in einem Verein aufgegriffen und dann auch kontinuierlich bearbeitet wird. Ohne entsprechende „Promotoren“, die einerseits dafür „brennen“, die aber andererseits auch das notwendige „Know-How“ mitbringen, lässt sich das Thema nicht dauerhaft in den Vereinen verankern:

„Gerade in den Vereinen ist das Thema nach wie vor immens personenabhängig. Also das bringen in der Regel einzelne Personen in die Vereinsarbeit überhaupt rein, je nachdem was für eine Position, entweder als kleine Gruppe oder: ‚Das ist jetzt unsere Strategie für die nächsten fünf Jahre‘. Es hängt aber nach wie vor sehr oft an Personen. Und ich bin mir sicher, dass auch viele Stützpunktvereine, die vielleicht auch schon im vierten oder fünften Jahr sind, wenn dieser Macher, dieser Themenanwalt für das Thema ‚Integration durch Sport‘ in den Vereinen von jetzt auf gleich weg ist, dann stehen viele auch erstmal da und sagen: ‚Hä, was machen wir denn jetzt?‘, oder: ‚Machen wir das überhaupt noch?‘“ (Vertretung LSB NRW 1).

„Also bei diesen Vereinen, die wir haben, sind das vor allem Einzelmenschen, die das vorantreiben“ (Vertretung KSB).

„Menschen. Menschen, die das wollen. Von allen Themen hängt das daran, wer das macht. Mit was für einer Energie der Mensch arbeitet. Wie schaffen es die Menschen im Vorstand oder wie schaffen es die Übungsleiter oder die anderen Akteure, die vor Ort sind für eine Begeisterung zu schaffen und andere mitzunehmen. Das ist personengebunden, also das würde ich sagen. Du brauchst die Instrumente, aber es ist wirklich an die Personen gebunden, an zeitliche Ressourcen gebunden. Also Person, Zeit, Geld. Person ist ja auch Zeit. Die Zeitressource ist mit der Person gekoppelt. Ich glaube, du brauchst da einmal die zeitliche Ressource in Person, aber auch dieses ‚dafür brennen‘ für dieses Thema“ (Vertretung SSB).

Im Hinblick auf das Ziel einer interkulturellen Öffnung, die auf strukturellen Anpassungen basiert, gilt es allerdings in den Vereinen – so weit möglich – eine „Entpersonalisierung“ der Integrationsarbeit anzustreben:

„Also das ist so die Aufgabe in den Vereinen, und da müssen wir die Fachkräfte auch noch stärker für sensibilisieren, da innerhalb dieser fünf Jahre Förderung darauf zu achten, dass das Thema eben nicht nur an einer Person hängt, sondern dass das wirklich auf viele Schultern verteilt wird. Man wird das Thema, glaube ich, nie ganz entpersonalisieren können. Dafür ist es einfach ein Thema, wo man einfach ein bisschen für brennen muss und ein Stück weit Idealismus mitbringen muss, aber um das wirklich dauerhaft nachhaltig in den Verein zu verankern. Und dann sind wir wieder [dort, denn], um die Vereine interkulturell zu öffnen, da darf es nicht nur an einer Person hängen, und dann muss man gucken, dass man das entsprechend auf mehrere Schultern verteilt, die dann auch tragen, wenn der Treiber vielleicht nicht da ist“ (Vertretung LSB NRW 1).

Was Strategien einer zielgerichteten Ansprache angeht, mit der das Thema „Integration“ an Vereine herangetragen werden kann, wird einmal darauf verwiesen, dass es sinnvoll ist, das Thema mit bestehenden Veranstaltungen und anderen Themen zu verbinden und nicht isoliert anzubieten. Dem entspricht auch der Gedanke, Integration als Querschnittsaufgabe zu behandeln:

„Wir können Vereine mit dem Thema ‚Integration‘ nur erreichen, wenn wir es in Veranstaltungen einspielen, die es sowieso schon gibt. Du kannst noch so eine tolle Veranstaltung planen, die kommen nicht. Man muss das Thema ‚Integration‘ an ein etabliertes bestehendes Thema andocken. Wir haben das Thema ja auch 2015/2016, zumindest ansatzweise in die ÜL-C reingebracht. Wenn ich das Thema in solchen Formaten einmal drin habe, dann hat zumindest jeder, der diese ÜL-C macht, mal was davon gehört“ (Vertretung LSB NRW 1).

„Ich verstehe Integration als Querschnittsaufgabe. Also ich marschiere nicht alleine los und sage: ‚Hier Integration‘, sondern wir gucken dann: Welche Zielgruppen sprechen wir an, und ich streue das dann über meine Netzwerke. Also ich bin in allen Gremien, ich bin bei allen Netzwerktreffen, in allen Dienstbesprechungen. Wir denken dieses Thema als Querschnitt. Dass wir z. B. jetzt bei der Fachkräftetagung jemanden von der Sportjugend, von ‚NRW bewegt seine Kinder‘ dabei hatten, dass wir da immer mehr vernetzen. Das geht immer mehr in die Köpfe rein, dass ‚Integration im Sport‘ gar nicht so Sondermaßnahmen sind und dieser Aktionismus: ‚Wir müssen jetzt Händeringend auf die Zielgruppen zulaufen‘, sondern das lieber in die anderen Programme miteinbinden. So verstehen wir das“ (Vertretung SSB).

Des Weiteren weisen Interviewpartner darauf hin, dass es wichtig ist, vereinspezifische Angebote zu machen, die beispielsweise Formen systemischer Beratung und „Im-Haus-Schulungen“ implizieren:

„Wir müssen mit unseren Angeboten, glaube ich, verstärkter wirklich bedarfsorientiert arbeiten. D.h., dass Bedarfe der Vereine an der Stelle wirklich erfüllt werden und diese dann eben auch gezielt umgesetzt werden müssen. D.h., wir können eigentlich, das ist ein bisschen mein Eindruck, nicht mit vorgefertigten Haushaltswaren irgendwo hingehen und dann sagen: ‚Jetzt haben wir das für Sie‘, sondern ich glaube, dass wir viel, viel stärker mit einer modularisierten Arbeit rangehen müssen. Und da sind wir eigentlich in dem Bereich der systemischen Beratung. Wir müssen eigentlich die Fähigkeiten der Vereine und Mitglieder wirklich anerkennen und sie eigentlich zu eigenen Experten machen“ (Vertretung LSB NRW 2).

„Ich glaube, dass Im-Haus-Schulungen in den Vereinen für eine Sensibilisierung Erfolge haben können, weil wir im Prinzip davon wegkommen, dass es an einer einzelnen Person hängt. Es wird immer an Personen hängen, aber vielleicht nicht nur an der einen, die das im Verein vorantreibt. Sondern man hat dann diesen Aha-Effekt in den unteren Ebenen. Die sagen: ‚Hey, wir haben, können, brauchen und wollen das‘. Sagen wir mal diese Ablösung von reinen Personen als Funktionsgeber, das ist ein großer Teil dessen, den ich zumindest in der Vereinsentwicklung letztendlich zumindest in den letzten fünf Jahren sehe, weshalb es eben häufig mit einer Person beginnt und sich dann aber, eben im Idealfall, auf mehrere Sportgruppen erweitert oder eine größere Veranstaltung erweitert“ (Vertretung LSB NRW 2).

Bei der Akquise von Vereinen, mit denen die Bünde im Rahmen der Integrationsprogramme kooperieren, spielen darüber hinaus persönliche Kontakte und Netzwerke eine

zentrale Rolle, wie es eine Integrationsfachkraft am Beispiel ihres Kreissportbundes schildert:

„Wir erreichen Vereine, weil unsere Kollegen alle schon so lange dabei sind. Die haben ja diesen Kreissportbund hier aufgebaut und die kennen halt irgendwie fast jeden Verein irgendwie in und auswendig. Also die haben einfach eine gute Vereinskenntnis. Und dadurch kommt man dann auch schnell an die Vereine heran. Wenn man jemanden anruft, den man kennt, oder vielleicht auch schon zwei-, dreimal in der Leitung hatte, dann ist es natürlich einfacher, und der hört dir zu. Und du kriegst auch auf deine Mail eine Rückmeldung. Und für uns ist es in dem Sinne einfach, dann schreibt man noch einen lieben Gruß von den Kollegen. Ich würde schon sagen, dass es hier im Kreis sehr über die Netzwerke läuft. Es würde nicht funktionieren, wenn wir alle über unseren Verteiler die einladen. Und deswegen gucken wir eher gezielt: ‚Wer hat welchen Kontakt? Und wen schreibt man da an?‘. Und deswegen laden wir dann halt nicht alle 500 ein“ (Vertretung KSB).

Das letzte Zitat deutet darauf hin, dass Integrationsprogramme nicht darauf ausgerichtet sind, möglichst viele Vereine anzusprechen und für „Integration“ und „interkulturelle“ Öffnung zu gewinnen. In den KSB und SSB werden derzeit jeweils nur fünf bis zehn Vereine intensiver in den Programmen begleitet, was auch dadurch begründet ist, dass die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel nicht mehr erlauben, so dass die Akquise von Vereinen letztlich durch das zur Verfügung stehende Budget „gesteuert“ wird:

„Das Thema an die Vereine anzubringen, ist der Job der Fachkräfte, und die haben durch diesen Verteilerschlüssel auch nur ein begrenztes Budget, was sie für die Vereinsförderung ausgeben können. Und die sind von daher eigentlich gar nicht in der ständigen Akquise, weil sie mit dem, was sie haben, ihre fünf oder maximal zehn Stützpunktvereine bedient haben, und da scheidet dann aus der Förderung in jedem Jahr einer aus, und den muss man neu besetzen. Das Budget steuert gewissermaßen einmal die Akquise und auch die Aktivitäten. Die sind jetzt gar nicht unbedingt so in der Not, Vereine für das Thema zu gewinnen. Möglichst viele Vereine anzusprechen, widerspricht dann wieder so ein bisschen dem Leuchtturmcharakter dieser Stützpunktvereine, wobei ich gar nicht weiß, ob dieser Weg richtig ist, aber der ist eben mit den vorhandenen Ressourcen der einzige, der machbar ist. Mit den Mitteln ist es aber eben dann sinnvoll zu gucken: ‚Nein, dann gehen wir wirklich leuchtturmartig rein und setzen so ein paar Leuchttürme‘. Eine Flächenwirkung können wir nicht erzielen“ (Vertretung LSB NRW 1).

Reflektiert man die Analysen zum LSB NRW zusammenfassend, dann zeigt sich „Integration“ als ein zentrales Programm des Verbands, das in der Satzung als Querschnittsaufgabe verankert ist. Die Umsetzung erfolgt im Wesentlichen im Rahmen des Bundesprogramms „Integration durch Sport“. Das Programm erfährt dabei eine hohe Unterstützung seitens des ehrenamtlichen Präsidiums und des hauptamtlichen Vorstands sowie der Landesregierung. Diese Wertschätzung spiegelt sich in der großen Zahl an Stellen wider, die im Hinblick auf diese Problematik ausdifferenziert wurde: 10 Stellen im Kompetenzzentrum in der LSB-Zentrale, 61 Fachkräftestellen, die für die Bearbeitung des Themas in den Kreis- und Stadtsportbünden zuständig sind. Von diesen 61 Stellen befinden sich acht bei den größten Fachverbänden in NRW. Die Finanzierung der Stellen erfolgt zum einen aus den Mitteln des Programms „Integration durch Sport“, zum anderen aus Mitteln des Landes NRW. Da es sich bei diesen Stellen zu einem großen Teil um halbe Stellen handelt, die zudem auf zwei Jahre befristet sind, wodurch eine hohe Fluktuation besteht, wird versucht, durch Kopplung mit anderen Projekten, die Stellen sowohl im Hinblick auf den Stellenumfang aufzustocken als auch auf Dauer zu stellen.

Die Aufgaben der Fachkräfte vor Ort bestehen in der Rekrutierung von Vereinen für das Programm „Integration durch Sport“ und der Durchführung konkreter Maßnahmen. Dabei werden sie durch Regionalkoordinatoren aus dem Kompetenzzentrum in der LSB-Zentrale und durch turnusmäßige zentral und regional organisierte Treffen unterstützt. Die wesentliche Steuerung der Fachkräfte erfolgt allerdings geldbasiert über das ihnen zur Verfügung stehende Budget, das es ihnen ermöglicht, fünf bis max. zehn Vereine als Stützpunktvereine zu rekrutieren. Über acht Fachkräftestellen, die in ausgewählten Landesfachverbänden etabliert wurden, erfolgt auch eine programmbezogene Kooperation mit diesen Fachverbänden.

3.2 Landessportverband Baden-Württemberg und Württembergischer Landessportbund

Die Analyse der Strukturen und Interorganisationsbeziehungen, die auf die Förderung von Integration und interkultureller Öffnung im organisierten Sport zielen, erfolgt im Folgenden gemeinsam für den Landessportverband Baden-Württemberg (LSV BW) und den Württembergischen Landessportbund (WLSB), weil Baden-Württemberg durch eine spezifische Struktur gekennzeichnet ist, die unter dem Dach des Landessportverbandes drei weitere regionale Sportbünde vereint⁷⁰ und weil LSV und Bünde in den Integrationsprogrammen arbeitsteilig kooperieren. Grundlage der Analyse bilden Interviews mit fünf für die Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ zuständigen LSV- und WLSB-Vertreter/innen, die auf den Homepages der beiden Verbände veröffentlichten Informationen sowie die beiden Verbandsatzungen (LSV, 2016; WLSB, 2018). Die Ergebnispräsentation erfolgt wiederum entlang der systemtheoretischen Entscheidungsprämissen, wobei angesichts der strukturellen Besonderheit in Baden-Württemberg zunächst auf die Kommunikationswege und die Personalstrukturen (1) eingegangen wird, bevor dann die Programme betrachtet werden (2). Abschließend werden wiederum Interorganisationsbeziehungen in den Blick genommen (3).

(1) Kommunikationswege und Personal

Die Umsetzung der integrationsbezogenen Programme erfolgt in Baden-Württemberg arbeitsteilig zwischen dem LSV und den drei Bünden, wobei die operative Umsetzung, die bis 2015 im Aufgabenbereich des LSV lag, seit 2015 auf die Bünde übergegangen ist, während der LSV für die Gesamtkoordinierung der Programme zuständig ist. Begründet wird diese Umstrukturierung mit der generellen Aufgabenteilung zwischen LSV und Bünden, wonach der LSV für die Bereiche „Sportpolitik“ und „Leistungssport“ zuständig ist, während die Bünde die Verantwortung für die Bereiche „Breitensport, Freizeitsport, Mitgliederengewinnung“ haben, worunter auch das Thema „Integration“ gefasst wird. Ein weiterer

⁷⁰ Neben dem WLSB sind das der Badische Sportbund Freiburg und der Badische Sportbund Nord.

Grund für die Umstrukturierung und die Einbeziehung der Bünde liegt darin, dass sich die Aufgaben und Maßnahmen seit 2015 erheblich erweitert haben:

„Wir haben als LSV in Baden-Württemberg die Aufgaben ‚Sportpolitik‘ und ‚Leistungssport‘. ‚Integration‘ ist Aufgabe der Sportbünde wie auch Breitensport, Freizeitsport, Mitgliedererwerb“ (Vertretung LSV BW 1).

„Wir hatten hier das ganze Programm ‚Integration durch Sport‘ beim LSV angesiedelt, mittlerweile haben wir das aufgeteilt, sodass wir nur noch die Koordinierung haben und es an die Bünde ausgelagert haben“ (Vertretung LSV BW 1).

„Wegen der strukturellen Verquickung LSV, Sportbünde Baden-Württemberg, war Integration jahrelang quasi kein Thema im WLSB und wurde auf so einer Insel des LSV umgesetzt. Und die Sportbünde haben sich in einem arbeitsteiligen Verhältnis dann auch nicht dezidiert auf dem Handlungsfeld bewegt. Also es gab keine Programme, es gab keine gesonderten Fortbildungen oder ähnliches. Und mit der Situation seit 2015 war einfach mehr zu tun, und dann hat der LSV gesagt: ‚Okay, wir nehmen die Sportbünde mit rein‘. Das heißt, wir kamen so ein bisschen neu dazu, natürlich das Thema selbst schwang immer mit. Wir setzen in erster Linie dieses Bundesprogramm rein auf der operativen Ebene um“ (Vertretung WLSB 1).

Der wesentliche Grund für die Umstrukturierung dürfte allerdings darin liegen, dass man innerhalb des LSV an der Sinnhaftigkeit der Ausrichtung der Integrationsprogramme zweifelte und darin in erster Linie eine Strategie der „Legitimation“ und „Geldbeschaffung“ sah, weshalb man einer Auslagerung an die Bünde zugestimmt habe (auf die kritische Auseinandersetzung mit den Programmzielen wird im Abschnitt „Programme“ eingegangen):

„Wir haben das Programm ‚Integration durch Sport‘ an die Bünde ausverlagert, die ganz unterschiedliche Ansätze und Ideen haben. Das hätten wir nicht getan, sage ich auch ganz offen, wenn ich überzeugt gewesen wäre, dass das sinnvoll ist. Dann hätte ich mit allem, was wir haben, dafür gekämpft. Das ist im Grunde genommen Geldbeschaffung für den Sport, und wir heften uns da irgendwas an. Das ist ausschließlich eine Legitimationsstrategie des Sports nach außen. Es gibt irgendwo einen Topf, wir rennen hin und Hauptsache wir haben das Geld“ (Vertretung LSV BW 1).

Blickt man noch differenzierter auf die Zuständigkeiten und die damit einhergehenden Personalstrukturen, dann lässt sich zunächst feststellen, dass im Rahmen der integrationsbezogenen Programme in Baden-Württemberg insgesamt neun Stellen geschaffen wurden, die formal im Stellentableau des LSV aufgeführt sind (LSV BW, o.J.a) und deren Finanzierung auch über diesen koordiniert wird. Beim LSV selbst arbeiten allerdings nur zwei „Referenten für Integration“, wobei die eine Stelle für die landesweite Koordinierung des Bundesprogramms „Integration durch Sport“ zuständig ist und ihr damit auch die offizielle „Programmleitung“ obliegt, während sich die andere Stelle gemäß der Zuständigkeit des LSV für den Bereich „Leistungssport“ um die Betreuung der Fachverbände sowie leistungssportbezogener Integrationsprojekte kümmert. Von den sieben weiteren Referenten mit Aufgabenbereich „Programmmitarbeit“ arbeiten je drei im WSLB und im Badischen Sportbund Nord sowie einer im Badischen Sportbund Freiburg an der operativen Umsetzung der Integrationsprogramme:

„Es sind ja neun Referenten in Baden-Württemberg, die jetzt verteilt sind auf die Sportbünde, die Struktur ist ja geändert worden. Früher saßen ja alle LSV-Mitarbeiter hier im Haus. Jetzt sind sie ja in den Bünden auch vor Ort und sollen die Vereine ja direkt betreuen, das hat man ja jetzt in die Bünde verlagert. In den Bünden sitzen sieben Programmmitarbeiter. Und wir kümmern uns im LSV um die Fachverbände und eben die Koordinierung insgesamt, weil es ja ein bundesweites Projekt ist“ (Vertretung LSV BW 2).

„Beim LSV sind wir für die Betreuung von Fachverbänden und die Umsetzung von verschiedenen Projekten zusätzlich zum Programm ‚Integration durch Sport‘ zuständig mit Schwerpunkt in Richtung Leistungssport und Talentsichtung“ (Vertretung LSV BW 1).

In den Kommunikationswegen und in der Personalstruktur des LSV ist der Bereich „Sport und Integration“ neben den Bereichen „Sportpolitik“, „Leistungssport“ und „Sportjugend“ strukturell verankert (siehe hierzu im Detail die Informationen auf der Verbandshomepage, auf der in vier „Sportwelten“ differenziert wird; LSV BW, o.J.d). Beim WLSB gehört der Bereich „Integration“ mit den drei Referentenstellen zum Geschäftsbereich „Sport und Gesellschaft“, in dem „alle gesellschaftspolitisch relevanten Themen“ gebündelt sind und der sich schwerpunktmäßig mit Fragen der Vereinsentwicklung beschäftigt:

„Im Geschäftsbereich ‚Sport und Gesellschaft‘ stecken alle gesellschaftspolitisch relevanten Themen. Gesundheit als großer Bereich, Integration/Inklusion, Ältere, Gleichstellung im erweiterten Sinn, so ein bisschen der Breitensport mit dem Sportabzeichen und der Bereich Vereinsentwicklung. Also Vereinsberatung, Vereinsentwicklung, spezielle Tools, mit denen wir die Vereine dann beraten“ (Vertretung WLSB 1).

Die Interviewpartner setzen sich mit der erfolgten Umstrukturierung und den dadurch etablierten Kommunikationswegen durchaus kritisch auseinander, wobei sich die Kritik vor allem auf den Informationsfluss zwischen DOSB, LSV und Bünden sowie auf die gemeinsame, landesweite Konzeption und Umsetzung der Programme bezieht. Allerdings verspricht man sich durch die Neubesetzung der Programmleitungsstelle zukünftig die Überwindung der skizzierten Kommunikationsprobleme und eine gemeinsame verwaltungstechnische Abwicklung des Programms durch den LSV, wobei man sich im WLSB allerdings eine größere inhaltliche Autonomie in der Ausgestaltung der Programme wünscht:

„Wir treffen uns so alle zwei, drei Monate mit allen Referenten. Von den Sportbünden kriegen wir immer wieder den Vorwurf, dass wir nicht weiter kommunizieren, was der DOSB sagt, aber Rückfragen kriegen wir von denen auch nicht, dass die tatsächlich was brauchen. Diese Kommunikation ist nicht optimal. Insgesamt hat das Programm gelitten durch diese Aufteilung, denn man fühlt sich besser, wenn man sagt: ‚Okay, wir sind ein Team und wir setzen ein Programm um‘. Jetzt in Südbaden, wo der Kollege ganz allein ist und also mit der Verwaltung wahrscheinlich schon überfordert ist, was kann man dann von der Beratung her erwarten?“ (Vertretung LSV BW 2).

„Die konzeptionelle Arbeit innerhalb des IdS-Programms findet in den Bünden statt, und da wäre natürlich auch wünschenswert, wenn die Programmleitung, die ja dann auch beim DOSB auf Programmleitungstreffen ist und eingebunden wird, wenn die dann bündelt und sagt: ‚So Leute in den drei Sportbünden, hier konzeptionell, keine Ahnung, neuer Schwerpunkt ab 20/21, was könnten wir denn gemeinsam tun, um geflüchtete Mädchen oder‘, wie auch immer, und dass sie dann mit unseren Experten Gemeinsames erarbeiten. Die Struktur wurde bislang nicht so gelebt. Das war ein Nebeneinanderher, ein schwieriges. Und man hat eigentlich viel Zeit damit verbracht, jetzt was vorher auf der Insel LSV war, auf drei Sportbünde zu verteilen, zu gucken, dass das ordentlich läuft, gegenüber dem DOSB so zu kommunizieren, dass der es versteht. Ich würde behaupten wir sind jetzt an der Stelle, wo man nach vorne gehen kann. Strukturelle Gruseleien, sage ich mal, hinter uns lassen, und dann wird es zusehends besser“ (Vertretung WLSB 1).

Hinsichtlich der Kommunikationswege und der damit verbundenen Personalstrukturen lässt sich in Baden-Württemberg keine Dezentralisierung der Integrationsarbeit bis auf die kommunale Ebene beobachten. Analog zu den Kreis- und Stadtsportbünden in NRW gibt es auch in Baden-Württemberg Sportkreise, die jedoch – bis auf wenige Teilzeitstellen in

der Geschäftsstelle – rein ehrenamtlich strukturiert sind und in denen es keine hauptberuflichen Mitarbeiter gibt, die sich professionell um Fragen der Vereinsentwicklung kümmern:

„Wir haben Sportkreise, die sind rein ehrenamtlich geführt, aber wir haben keine Sportentwickler, wir haben keine Vereinsentwickler oder Vereinsberater in den Sportkreisen“ (Vertretung WLSB 1).

„In den 24 Sportkreisen im WLSB gibt es in den Geschäftsstellen maximal Teilzeitstellen, meistens sind die nur auf 450 Euro Basis besetzt, und dann sind die damit beschäftigt, die Deutschen Sportabzeichen den Prüfern auszudrucken. Und dann haben wir die ehrenamtlichen Funktionsträger, Präsidenten, Vorsitzende. Manchmal haben wir noch das Glück, dass es noch eine ehrenamtliche Position für Sportentwicklung gibt“ (Vertretung WLSB 2).

Im Sinne der Strukturoptimierung wünscht man sich im WLSB einerseits eine stärkere Dezentralisierung der Kommunikationswege und die Schaffung von Multiplikatorenstellen auf kommunaler Ebene, um näher an den Vereinen dran zu sein und diese besser betreuen und beraten zu können. Andererseits sieht man jedoch auch Nachteile einer Dezentralisierung der Kommunikationswege, bei der die Kommunikation in den Programmen ja über mehrere Ebenen hinweg gesichert werden müsste:

„Das wäre wunderbar, wenn wir in den Sportkreisen Multiplikatoren hätten. Wir unterhalten uns sehr häufig darüber, wie schön es wäre, eine annähernd ähnliche Struktur im Vergleich zu NRW zu haben, Multiplikatoren in den Sportkreisen zu installieren. Damit wir kommunale Strukturen nutzen könnten, um unser Sportthema an die Basis vor Ort zu bringen. Eine Struktur wie in NRW gibt es hier nicht, ich betreue mit meinem Kollegen zusammen 100 Vereine, in NRW in dem Kreissportbund, aus dem ich komme, betreut meine Kollegin sechs Vereine“ (Vertretung WLSB 2).

„Wenn ich da frei wäre, was den Mitteleinsatz angeht, dann würde ich versuchen, in den 24 Sportkreisen Menschen zu platzieren mit Kompetenz und genug Ressourcen, also nicht nur 450-Euro-Jobber, die ich morgen anrufen kann und sagen kann: ‚Hey in Ravensburg da gibt es jetzt einen Verein, der hat ein Problem schau mal, dass du da hinfährst, hol dir den, oder mach dort mal ein Seminar‘. Und der versteht was ich meine, weil er Sportmanager, Sportwissenschaftler, Sozialwissenschaftler ist und hat auch noch, weil er einen Vollzeitjob hat, Zeit dort hinzugehen. Dezentralisierung, Schaffung von professioneller Kompetenz im Hinblick auf Vereinsentwicklung. Aber das gibt es derzeit nicht her“ (Vertretung WLSB 1).

„Also, wenn ich das System ändern dürfte, dann würde ich weniger Ebenen haben wollen, allerdings viel stärker dezentral handlungsfähig sein. Und das schließt sich ja schon aus. Also in NRW hat man bis nach oben hin, allein schon bis zum LSB NRW, bis man da mal irgendwo angekommen ist, gefühlt schon sechs Ebenen, die man überwinden muss. Allerdings ist dort vor Ort jemand, der sich dann wirklich in gewisser Weise auch um Themen kümmert und wirklich nur wenige Vereine oder Personen betreuen muss. Also ich würde sagen, Struktur abbauen, aber dann näher am Verein sein. Und das schließt sich ja eben aus“ (Vertretung WLSB 2).

Insgesamt reichen die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel nicht aus, um einerseits dezentrale Personalstrukturen zu schaffen, andererseits aber dann noch genügend finanzielle Ressourcen für die Förderung konkreter Maßnahmen und Projekte zu haben:

„Wenn wir diese 600.000 Euro für ganz Baden-Württemberg, die wir aus dem Bundesprogramm bekommen, umsetzen wollten in eine funktionierende Struktur, also sprich in Kreisen vielleicht Leute einstellen, dann könnten wir gar nicht mehr den Verein fördern. Also wir sind nur auf das Programm betrachtet gerade auch gefangen zwischen: Wollen wir direkt die Vereine unterstützen oder wollen wir eine Struktur schaffen, beides hat seine Berechtigung, beides gemeinsam würde dazu führen, dass wir nur so eine halblebige Struktur schaffen, und irgendwie ein bisschen rausgehen will man auch nicht“ (Vertretung WLSB 1).

Da die Integrationsprogramme in Baden-Württemberg in den Geschäftsstellen der Bünde umgesetzt werden, versteht man die Arbeit im WLSB dementsprechend in erster Linie als Offerieren von Angeboten, die die Vereine nach Bedarf abrufen und nutzen können, während es aufgrund der Kommunikationswege und Personalstrukturen nicht möglich ist, das Thema gezielt an alle Vereine im Verbandsgebiet heranzutragen:

„Warum der WSLB Integrationsarbeit macht, ist einfach, um die Vereine zu unterstützen. Um den Vereinen, die einfach mit Fragestellungen auf uns zukommen, im Sinne von ‚ich habe hier Migranten und ich habe Geflüchtete, was soll ich tun‘, dass es meiner Meinung nach unsere Aufgabe ist, dafür Lösungsansätze bereitzustellen. Als Dienstleister, Serviceeinrichtung. Uns fehlen aber die Strukturen, um die Vereine in der Fläche zu erreichen“ (Vertretung WLSB 2).

„Wir haben im WLSB insgesamt 5.700 Vereine, und wir haben, glaube ich, 100 grob als Zahl, mit denen wir regelmäßig im Bereich ‚Integration‘ zusammenarbeiten. Und dann eben mehr als: ‚Der hat mal ein Flyer abgerufen‘, also von denen wir sagen, da fließt von uns Geld hin, da sind Menschen in Seminaren oder bei Veranstaltungen, da passiert etwas mehr, auch wahrnehmbar, als ‚Ja Sport integriert doch‘. Das ist natürlich ein relativ überschaubarer Anteil, der 5.700, aber wir haben zu wenig Köpfe, um mehr Vereine zu erreichen. Wir haben keine dezentralen Strukturen. Die bräuchte man genau dafür“ (Vertretung WLSB 1).

(2) Programme

Blickt man auf die Ebene der Programme und fragt zunächst danach, inwiefern der LSV BW und der WLSB „Integration“ programmatisch in der Satzung verankert haben, dann lässt sich für den LSV festhalten, dass „Integration“ (oder vergleichbare Themen) dort nicht als Zweck oder Aufgabe verankert sind. In §3 „Zweck und Aufgaben“ wird nur ganz allgemein auf die „Behandlung von Grundsatzfragen und Themen der Sportentwicklung in Baden-Württemberg“ Bezug genommen (LSV, 2019, S. 2). In der WLSB-Satzung heißt es in §3 „Zwecke“ unter fünftens: „Bestrebungen parteipolitischer und konfessioneller Art sind ausgeschlossen. Angestrebt wird die Integration ausländischer Mitbürger“ (WLSB, 2018, S. 3).

Im Gegensatz zum LSB NRW haben weder der LSV BW noch der WLSB ein eigenes Positions- oder Grundsatzpapier zu integrationsbezogenen Programmen erstellt, sondern sie beziehen sich in all ihren Aktivitäten stets auf die länderspezifische Umsetzung der vom DOSB bundesweit gesteuerten Programme „Integration durch Sport (IdS)“ und „Willkommen im Sport“, wobei die Finanzierung des Personals und der Maßnahmen – wie in NRW – hauptsächlich über das IdS-Programm erfolgt. Beide Programme werden sowohl auf der Homepage des LSV als auch auf der des WLSB ausführlich entlang der offiziellen Programmkonzeptionen beschrieben. Dabei werden sowohl die strategischen Programmziele als auch die programmspezifischen Maßnahmen wie in den DOSB-Konzeptionen vorgesehen übernommen (vgl. LSV BW, o.J.b; WLSB, o.J.a).

Wie bereits oben in der Beschreibung der Kommunikationswege angedeutet, findet jedoch insbesondere innerhalb des LSV BW eine kritische Auseinandersetzung mit dem IdS-Programm statt, die vor allem auf drei Punkten basiert. Der *erste* Kritikpunkt bezieht sich

darauf, dass das Programm die Entstehung „segregierter Gruppen“ fördere, also nicht integrativ, sondern ausgrenzend wirke:

„Sie finden innerhalb des Programms ‚Integration durch Sport‘ vor allem segregierte Gruppen, wie zum Beispiel ‚Schwimmen für muslimische Frauen‘. Wir haben Integration durch Ausgrenzung, nenne ich das immer. Wir grenzen nämlich aus und integrieren nicht. Deshalb ist das Programm eigentlich auch – darf ich eigentlich nicht laut sagen – verschenktes Geld“ (Vertretung LSV BW 1).

Im Rahmen des *zweiten* Kritikpunkts wird moniert, dass die Mittel nicht gezielt zur Mitgliedergewinnung eingesetzt werden können:

„Wenn die Mittel des Programms ‚Integration durch Sport‘ flexibel einsetzbar wären, könnten wir sie auch für Mitgliedergewinnung einsetzen. Aber das kontrolliert ja der DOSB. Es ist ganz klar gesagt worden, Mitgliedergewinnung ist damit nicht gedacht. Das heißt, Voraussetzung, um das wirklich tun zu können, wäre eine Flexibilisierung der Mittel. Und eigentlich müsste die Maßgabe sein, wie viele Menschen mit Migrationshintergrund habe ich als Mitglieder dauerhaft gewonnen. [...] Messbare Ziele für die Vereine sind, ich muss Leute befähigen, Mitglieder zu gewinnen, die auch einen Mitgliedsbeitrag zahlen können“ (Vertretung LSV BW 1).

Und der *dritte* Kritikpunkt bezieht sich auf das bereits oben zitierte Argument, dass das Programm in erster Linie eine Strategie der „Legitimation“ und „Geldbeschaffung“ sei, dass dadurch aber keine nachhaltige Strukturentwicklung in der Mehrzahl der Vereine angestoßen würde:

„Das Programm ist ein Relikt aus alter Zeit. Der DOSB hat gesehen, da gibt es Mittel, die habe ich abgegriffen, deshalb gibt es das Programm ja jetzt schon seit 30 Jahren. Und wir sind Gutmenschen, und wir machen das, das, und das. Und natürlich funktioniert das partiell für einige wenige Vereine, aber nicht nachhaltig für die Mehrzahl“ (Vertretung LSV BW 1).

Auch beim WLSB, der ja nach der Umstrukturierung der Kommunikationswege und des Personaleinsatzes für die operative Umsetzung des IdS-Programms zuständig ist, lassen die Interviewaussagen erkennen, dass die integrationsbezogenen Programme gegenüber anderen Zielen und Aufgaben im WLSB nicht den höchsten Stellenwert haben und dass auch programmspezifische Maßnahmen eher auf einer symbolischen Ebene verortet werden:

„Integration ist ein Thema von vielen. Stand heute, wenn ich morgen meinen Präsidenten adressiere: ‚Mensch wir sollten mal, präsidiale Grußadresse an die sechs, sieben Fachverbände richten, einen kleinen runden Tisch und dann auffordern‘, Also da würde wahrscheinlich: ‚Ja stimmt schon, wäre gut, was haben wir denn konzeptionell, können wir was anbieten?‘, ‚Nein ich würde es gerne erstmal offen halten, ich möchte mal hören, ich möchte die mal an den Tisch bringen‘, ‚Schwierig, ja, okay, können wir dann vielleicht im März 2020 machen‘. Also es wird schon als Thema erachtet, aber nicht in der Art, wo wir sagen, dass man was erreichen kann. Es genügt sich oft in vielen Verbänden, ja dann eine Veranstaltung zu machen, was wir ja auch machen im nächsten Jahr, einen Fachtag, der wird unterstützt, der ist auch gut, aber dann haben wir wieder die Exerzitien, weil die Vereine, die kommen, kennt man schon“ (Vertretung WLSB 1).

„Man hat ja insgesamt elf Personen, die sich hier im LSV und in den Bünden mit dem Thema beschäftigen [lacht]. Also es ist ja schon so, dass jetzt allein für den LSV gerechnet sich im Thema Integration bewegen. Das ist schon viel. So viele gibt es in ganz Baden-Württemberg, glaube ich, in kaum einem anderen Thema. Aber es ist halt einfach auch ein sehr schwieriges Thema. Und ich glaube schon, dass es eine Wichtigkeit hat. Aber um es als Kernthema voranzustellen, ist es einfach nicht wichtig genug. Ich glaube, es gibt bei uns eine ganze Reihe an Themen, die bedeutsamer sind“ (Vertretung WLSB 2).

Blickt man unabhängig von dieser kritischen Auseinandersetzung mit den Integrationsprogrammen auf deren konkrete Umsetzung, dann ist zunächst festzuhalten, dass im WLSB Mittel aus dem IdS-Programm aktuell

„denjenigen Mitgliedsorganisationen zur Verfügung [gestellt werden], die sich mit ihrer Arbeit dafür engagieren, dass Menschen mit Migrationshintergrund stärker am organisierten Sport partizipieren. Das Programm richtet sich vornehmlich an Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund. Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt auf bislang im Sport unterrepräsentierten Gruppen wie Mädchen und Frauen, Ältere sowie sozial Benachteiligte“ (WLSB, o.J.b).

Während auch in Baden-Württemberg durch den vermehrten Zuzug von Geflüchteten seit 2015 der Schwerpunkt der Programmarbeit lange Zeit vor allem auf diese Zielgruppe gerichtet wurde, setzt man also in der aktuellen Programmarbeit wieder breiter auf die Zielgruppe der „Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund“, hat also auch diejenigen Personen mit Migrationshintergrund im Blick, die schon länger bzw. schon immer in Deutschland leben.

Analog zu der oben beschriebenen Aufgabenteilung zwischen LSV und Bündeln, die die Zuständigkeit für Leistungssport beim LSV verankert sieht, zeichnen sich die integrationsbezogenen Maßnahmen des LSV in erster Linie durch einen Leistungssportbezug und die Kooperation mit Fachverbänden aus. Da das IdS-Programm die Förderung leistungssportbezogener Maßnahmen und die Kooperation mit Fachverbänden wie bereits beschrieben ausschließt, finden die LSV-Aktivitäten vor allem im Kontext des Programms „*Willkommen im Sport*“ statt und beziehen sich in erster Linie auf die Qualifizierung von Trainern und Übungsleitern mit Migrationshintergrund, wobei über das Programm insbesondere Geflüchtete als Zielgruppe adressiert werden:

„Momentan setzen wir vor allem das Projekt ‚Willkommen im Sport‘ um. Zielgruppe Geflüchtete hauptsächlich. Wir bekommen ca. 60.000 Euro dafür. Da haben wir versucht, möglichst viele Fachverbände zu gewinnen. Ein Schwerpunkt ist, wie man Geflüchtete zu einer Trainerausbildung, Trainerqualifizierung gewinnt. Und jetzt versuchen wir über Fachverbände gerade Leute, die im Sport schon aktiv sind, zu einem Trainerseminar zu motivieren. Also wir versuchen über den Leistungssport Leute anzusprechen“ (Vertretung LSV BW 2).

„Wir haben über unseren Kollegen hier Informationen verteilt an die Fachverbände. Parallel gehen wir direkt Verbände an, zu denen wir schon Kontakt haben. Also STB oder Schwimmverband, Boxverband, Ringen, Judo. Aus dem Bereich kriegen wir jetzt Leute aus Verbänden, ein paar Personen, die tatsächlich schon so weit sind, dass sie eine Trainerausbildung machen können. Dann übernehmen wir Kosten für Fachverbände oder Vereine, sie können es weiter geben an den Verein und sagen: ‚Lieber Verein, ihr dürft diese Person also umsonst zum Seminar anmelden‘. Die Mittel laufen über die Fachverbände dann an die Vereine“ (Vertretung LSV BW 2).

Diese Maßnahmen erzielen nach Aussage eines LSV-Vertreters/einer LSV-Vertreterin bislang jedoch nur wenig Resonanz bei Fachverbänden und Vereinen:

„Das Projekt haben wir ja erst dieses Jahr angefangen, also ich schätze, dass wir bis zum Jahresende sieben, acht Personen vielleicht gewinnen aus verschiedenen Fachverbänden. Also drei/vier haben wir schon konkret, die zugesagt haben, welche aus dem Fußballbereich, in Südbaden gibt es tatsächlich zwei, die eine Trainerausbildung machen wollen, Trainerschein. Mit der Resonanz sind wir nicht zufrieden. Die Erwartung war schon, dass die Verbände ein bisschen mehr Werbung dafür machen würden. Und auch über diesen Kontakt in dem Leistungssport in Verbänden noch mehr Anfragen kommen, weil wir bieten auch Beratungsangebote an“ (Vertretung LSV BW 2).

Im Hinblick auf das Programm „Integration durch Sport (IdS)“ liegt zwar – wie bereits beschrieben – die Programmleitung und die Gesamtkoordination für Baden-Württemberg in der Verantwortung des LSV, zentrale Maßnahmen des Programms, wie die Betreuung von Stützpunktvereinen, das Qualifizierungsangebot „Fit für die Vielfalt“ sowie Vereinsberatungen werden allerdings durch den LSV nicht durchgeführt, sondern finden im Verantwortungsbereich der Bünde statt.

Im WLSB setzt man das Programm „*Integration durch Sport (IdS)*“ gemeinsam mit dem Programm „*Zusammenhalt durch Teilhabe*“ um und fasst beide Programme unter dem Label „Integration im und durch Sport“ zusammen:

„Wir setzen im WLSB das Programm ‚Integration durch Sport‘ zusammen mit dem Programm ‚Zusammenhalt durch Teilhabe‘ um. Also wir verstehen uns im Geschäftsbereich als zwei Programme, die zusammen als Programm ‚Integration im und durch Sport‘ umgesetzt werden, und dabei betreuen wir die Vereine umfänglich in allen Bereichen von Qualifizierung, über Vernetzungsmöglichkeiten, Ausschüttung von Fördermitteln, Veranstaltungsorganisation und Unterstützung bei Vereinsveranstaltungen“ (Vertretung WLSB 2).

Blickt man zunächst auf die Maßnahmen im Rahmen des Programms „*Integration durch Sport (IdS)*“, dann können Vereine kurzfristig eine „zielgruppenspezifische Förderung“ und „Mikroprojekte“ beantragen oder sich längerfristig auch als „Stützpunktverein“ bewerben (WLSB, o.J.c). Von den insgesamt 5.700 Vereinen im Verbandsgebiet des WLSB nutzen derzeit ca. 120 Vereine die Möglichkeit der Beantragung von Fördermitteln im Bereich „Integration“, wovon 35 den Status eines Stützpunktvereins haben:

„Wir haben im WLSB 5.700 Vereine. Von denen rufen 150 hier an wegen Integration, 120 stellen einen Förderantrag, 80 von denen geben Nachweisunterlagen ab und 35 dieser 80 sind sehr eng an uns gebunden, das sind diese Stützpunktvereine“ (Vertretung WLSB 2).

Als förderfähige Maßnahmen werden sowohl sportliche als auch außersportliche Angebote anerkannt. Ein/e Verbandsvertreter/in spezifiziert die Anforderungen an eine Förderung und betont dabei insbesondere, dass bei den Maßnahmen ein „Mehraufwand“ und über das reine Sportangebot hinaus auch „strukturelle“ Entwicklungen und eine „ernsthafte Auseinandersetzung“ mit dem Thema erkennbar sein müsse:

„Für die Förderung im IdS-Programm reicht es nicht zu sagen, ‚ich spiele Fußball oder Volleyball, und bei mir dürfen Menschen mit Migrationshintergrund mitspielen‘, sondern es muss ja natürlich, wenn wir Geld reingeben, Fördermittel, daraus ein Mehraufwand entstehen, den wir dann fördern können. Und das ist natürlich für den Verein auch schwierig. Wo soll denn der Mehraufwand sein, wenn ich drei Afghanen mitkicken lasse? Das war ganz am Beginn, diese Flüchtlingssituation, die kamen an, hatten keine Fußballschuhe usw. Wenn man jetzt sagen würde: ‚Nein das ist so gedeckt, und die drei Afghanen wohnen jetzt in der Gemeinde und sollen in deinen Verein kommen‘, also dann braucht es für ihn ja schon als Verein ja Phantasie, um da jetzt zu sagen: ‚Was tue ich denn, was mir Geld bringen könnte?‘. Und da reicht es eben nicht zu sagen: ‚Ich habe einen Trainer, und da sind die Menschen, die Fußball spielen wollen‘. Das heißt, er muss uns schon zeigen, er hat mehr als sportliches Angebot und Menschen, die er damit anspricht, sondern er kümmert sich auch noch, und dann beginnt eben das Strukturelle in seinem Wirken und seiner Kommunikation, in seinem Auftreten, damit er nach außen auch zeigt: Die Zielgruppe ist willkommen, oder ich habe tatsächlich dann vielleicht nochmal ein gesondertes Angebot bzw. mein Bestehendes ist geöffneter als es zu Beginn war. Also er muss uns zeigen, dass er sich da auf den Weg machen will, ernsthaft mit der Thematik sich auch auseinanderzusetzen. Und die einen, die schreiben Leitsätze und Papiere, und die anderen sind nur praktisch und machen“ (Vertretung WLSB 1).

Zugleich weist er/sie aber auch darauf hin, dass es in der Prüfung der Anträge schwierig sei, solche Kriterien zu bewerten, was einmal daran liege, dass es integrativ wirkende Maßnahmen gebe, die aber sinnvollerweise gar nicht unter dem „Label Integration“ umgesetzt werden könnten, und zweitens daran, dass Vereine im Sinne einer „Antragslyrik“ Aktivitäten nur auf einer symbolischen Ebene andeuten würden, ohne wirklich im Sinne integrativer Maßnahmen aktiv zu werden, dass sie also – theoretisch gesprochen – ihre Formal- und Aktivitätsstrukturen entkoppelten, um Fördergelder zu akquirieren:

„Wir haben schon Vereine, die kreativ sind. Also da kriegen wir einen Antrag mit 60.000 Euro, da stecken Übungsleiterkosten des ganzen Vereines drin, und er sagt, wir machen Integration. Das können wir nicht fördern, er müsste uns ja dann nachweisen, dass alle Übungsleiter mit einem Integrationsauftrag unterwegs sind und sich qualifiziert haben und der ganze Verein quasi nur vor Buntheit und Vielfalt sprüht. Wir wollen auch nicht Vereine fördern, die einfach nur weitermachen und sagen: ‚Ich mache Integration‘. Gleichzeitig straft man ja einen Verein, der vielleicht ganz tolle Arbeit macht, die wirkt integrativ, ohne dass er es im Schilder oder auf dem Plakat stehen hat. Und dabei ist es vielleicht sogar funktional, wenn er das gar nicht unter dem Label Integration macht. Es passt aber nicht in unser Förderprogramm. Das ist ein Dilemma definitiv. Das ist wie bei allen Projektförderungsthemen, man fördert irgendwas und dann, man fördert und dann fängt einer an sich zu überlegen: ‚Was kann ich denn tun, damit ich gefördert werde? Ah, das, was ich sonst tue, reicht nicht, jetzt muss ich was erfinden‘, und dann beginnt natürlich die Antragslyrik und das auch nochmal zu erfassen, was ist denn da jetzt echt und wo kann man denn wirklich unterstützen und was ist nur Fassade, das ist für uns auch schwer. Ist aber so bei diesen Projektgeschichten immanent“ (Vertretung WLSB 1).

Die Prüfung der eingehenden Anträge erfolgt im WLSB durch die Programmmitarbeiter, zudem werden sämtliche Anträge und Verwendungsnachweise noch über die Programmleitung im LSV geprüft, wobei der/die Verbandsvertreter/in erneut betont, dass zwar „gewisse Formalien“ nachgehalten würden, dass aber eine Prüfung „bis ins letzte Detail“ nicht möglich sei:

„Die Vereinsanträge werden geprüft von den Mitarbeitern im Bundesprogramm. Dann gibt es die Programmleitung, die das dann für die drei Sportbünde nochmal gegencheckt. Wir müssen unseren Antrag ja auch intern nochmal stellen, sagen, welche Maßnahmen wir planen. Also wir müssen dann nachweisen, dass wir korrekt die Gelder verwendet haben, und die Kollegen hier sind dann in der Antragsprüfung in den Gesprächen mit den Vereinen, Beratung vor Ort, können das aber auch nur einschätzen. Also wir haben auch schon gewisse Formalien im Sinne von Teilnehmerlisten oder auch Zusicherung, dass das, was beantragt wurde, auch umgesetzt wurde, aber das sind ja wie bei allen, ob das die Kooperation Schule und Verein oder, oder [ist]. Wir können das ja gar nicht bis ins letzte Detail prüfen und müssen uns dann schon darauf verlassen, dass da auch was passiert vor Ort“ (Vertretung WLSB 1).

Die Anfragen, die von Seiten der Vereine an den WLSB gerichtet werden, beziehen sich sowohl auf konzeptionelle Unterstützung und Beratung als auch auf finanzielle Fördermöglichkeiten, wobei sich hier vor allem solche Vereine melden, die bereits einen höheren Anteil an Personen mit Migrationshintergrund aufwiesen:

„Es ist so, dass Menschen hier anrufen, Vereinsvertreter, Übungsleiter und sagen: ‚Wissen Sie, ich habe das im Internet gelesen, und da gibt es ja total schöne Programme, und ich habe mir jetzt überlegt, dass unser Verein, wir haben hier in der Nähe eine – weiß ich nicht – eine türkische Gemeinde und mit denen würden wir gerne zusammen jetzt mal ein Projekt angehen, was soll ich denn machen?‘. Und genauso rufen hier Menschen an, die sagen: ‚Eigentlich besteht unser Verein zu 50 Prozent aus Menschen mit Migrationshintergrund, ich habe jetzt gelesen, da gibt es ein Programm, kann ich da eigentlich Geld dafür bekommen?‘. Vereine, wo schon viele Migranten im Verein sind, bei denen geht es meistens nur ums Geld“ (Vertretung WLSB 2).

Generell lässt sich im Hinblick auf die in den Vereinen umgesetzten Maßnahmen beobachten, dass sich diese schwerpunktmäßig auf die Arbeit mit Geflüchteten beziehen, weil sich hier der im Programm geforderte Integrationsbezug leichter herausstellen lässt als bei der Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund, die in der zweiten oder dritten Generation in Deutschland leben:

„Es ist für die Vereine leichter, diese integrativen Vorstellungen, die auch in den Programmen dann drin sind, in der Arbeit mit Geflüchteten umzusetzen, als mit denen, die in der zweiten, dritten Generation hier sind. Also, ich glaube, einfach deshalb, weil die geflüchteten Menschen, die herkommen, ganz erkennbar in einer neuen Situation sind, in einem neuen Land sind und ganz erkennbar Integrationsbedarf haben. Und bei denen, die in der zweiten oder dritten Generation hier sind, sowohl die Menschen, die selbst in der zweiten, dritten Generation hier sind, sich selbst gar nicht als integrationsbedürftig in Anführungszeichen verstehen“ (Vertretung WLSB 2).

Zudem zielen die umgesetzten Maßnahmen schwerpunktmäßig auf die Ermöglichung von Partizipation – in der Sprache des IdS-Programms also auf die Integration *in* den Sport. Weitergehende Zielstellungen, die die Integration *durch* Sport oder auch strukturelle Aspekte wie eine gezielte Personalrekrutierung, die beispielsweise mit einer interkulturellen Öffnung verknüpft wird, betreffen, spielen hingegen nur eine untergeordnete Rolle:

„Der Schwerpunkt unserer Arbeit im WLSB liegt momentan darauf, erstmal Menschen in den Verein zu holen und diese Vereine dabei zu unterstützen, dass diese Menschen an den Angeboten des Vereins überhaupt partizipieren können. Das ist der allererste Schritt und das ist auch, wenn ich es jetzt in Prozenten sagen müsste, würde ich sagen wahrscheinlich 95 Prozent meiner Arbeit. Den Vereinen dabei zu helfen, sich der Zielgruppe anzunehmen und diese Zielgruppe als Teil des Vereins zu verstehen. Dass man dann versuchen kann, diese Personen irgendwie noch stärker in den Verein einzubinden und auch darüber hinaus sowohl in die Gesellschaft als auch innerhalb des Vereins für Funktionsstellen oder ähnliches zu gewinnen, das wird, glaube ich, aktiv maximal bei 5 Prozent der Vereine, mit denen wir zusammenarbeiten, momentan verfolgt. Und da auch nicht so, dass sich der Verein da hinsetzt und sich ein Konzept überlegt, wie kann ich es jetzt schaffen, sondern ich glaube, das ist weniger geplant als mehr zufällig aktuell passiert“ (Vertretung WLSB 2).

Im Hinblick auf die Zielstellung einer interkulturellen Öffnung weisen Verbandsvertreter/innen zudem darauf hin, dass den meisten Vereinen überhaupt nicht klar sei, was dieser Begriff meint und welche Merkmale und Strukturveränderungen damit konkret verbunden werden:

„Interkulturelle Öffnung, das ist, glaube ich, im Sport noch nicht ganz angekommen. Der DOSB hat die ganze Programmausrichtung so vor sechs, sieben Jahren mit dem Schwerpunkt interkulturelle Öffnung, gezielt Organisationen anzusprechen, geändert, und da ist es momentan noch gar nicht so einfach, weil viele Leute aus der Praxis verstehen erstmal nicht, um was es geht. Da muss man konkret sagen, was das bedeuten könnte für einen Verein oder einen Verband, man braucht konkrete Merkmale, an denen man das messen kann“ (Vertretung LSV BW 2).

„Interkulturelle Öffnung – da würde ich mal behaupten, dass das bei unseren Vereinen so ist: ‚Bitte? Was für eine Öffnung?‘ Also, ich überspitze es mal. Der normale Vereinsvorstand, der hat damit weder ein Problem noch, dass er das als Aufgabe für sich sieht. Weil er, glaube ich, von sich aus erstmal behauptet: ‚Ja klar sind wir offen für alle‘. Und wenn man dann natürlich fragen würde: ‚Was tust du genau dafür?‘, dann sagen die: ‚Ja nichts, aber ich mache ja auch nichts dagegen, ist das jetzt schlimm?‘. ‚Interkulturelle Öffnung wird zwar angemahnt, aber das ist noch ein längerer Weg, bis dann wirklich die Öffnung da ist“ (Vertretung WLSB 1).

Im Bereich der programmbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen wird auch in Baden-Württemberg „*Fit für die Vielfalt*“ angeboten und durch Programmmitarbeiter als zweitägiges Intensivseminar in zentralen Verbandseinrichtungen oder aber als Tagesworkshop in Vereinen durchgeführt. Sowohl im Hinblick auf die zentralen als auch hinsichtlich der dezentralen Angebote in den Vereinen besteht allerdings das Problem, dass diese kaum nachgefragt werden und häufig abgesagt werden müssen. Teilnehmer kommen häufig nur deshalb, weil sie über das IdS-Programm verpflichtet sind, und bei denen, die kommen, handelt es sich vornehmlich um solche Personen, die schon über das vermittelte Wissen verfügen und entsprechend für das Thema sensibilisiert sind:

„Von zwei Millionen Mitgliedern, die es in allen WLSB-Vereinen gibt, bekommen wir mit Ach und Krach am Samstag und Sonntag zu unserem nächsten ‚Fit für die Vielfalt‘-Seminar 13 Leute an eine Sportschule. Und das sind 13 Leute aus insgesamt nur sechs Vereinen, dann sieht man die Schwierigkeiten, vor allen Dingen, weil der Großteil der Menschen wahrscheinlich auch nur kommt, weil wir nochmal eine E-Mail geschrieben haben, in der steht, die Vereine, die langjährig im Programm dabei sind, müssen auch irgendwann mal an einer Fortbildung teilnehmen, sonst können wir keinen Geldfluss garantieren“ (Vertretung WLSB 2).

„Dann haben wir Qualifizierungsangebote, wo wir vorgefertigte Angebote haben, das Seminar ‚Fit für die Vielfalt‘. Oder auch entsprechend, soweit wir es wissen, bei Bedarf der Vereine Angebote umsetzen. Und dann auch Möglichkeiten bereitstellen, das dezentral bei Vereinen zu machen. Aber auch das wird halt einfach relativ wenig angenommen“ (Vertretung WLSB 2).

„Zu den Veranstaltungen, die wir innerhalb des Programms anbieten, kommen ja immer die, die schon viel wissen. Also wenn wir fortbilden, dann sitzen immer die da, die eigentlich schon sensibilisiert sind und unterwegs sind“ (Vertretung WLSB 1).

Als weitere integrationsbezogene Maßnahme stellt der WLSB noch das „Sportmobil für Geflüchtete“ zur Verfügung, durch das Vereine, Sportkreise und Fachverbände mit Spielstationen und Geräten für die Durchführung von Veranstaltungen unterstützt werden können (WLSB, o.J. <https://www.wlsb.de/geschaeftsstelle->). Zudem stellt er auf der Homepage auch umfassende rechtliche Informationen im Hinblick auf die Einbindung von Geflüchteten in den organisierten Sport zur Verfügung (WLSB, o.J.c).

(3) *Interorganisationsbeziehungen*

Im Hinblick auf die Beziehungen zwischen den beteiligten Organisationen wurde auf die arbeitsteilige Kooperation zwischen dem LSV BW und dem WLSB bei der Umsetzung der Integrationsprogrammen bereits hingewiesen. Diese spezifische Konstellation beeinträchtigt nun allerdings die Zusammenarbeit mit dem DOSB, da der LSV als Mitglied des DOSB der offizielle Ansprechpartner ist und zudem auch über die Programmleitung verfügt, ein Großteil der operativen Programmumsetzung aber im WLSB passiert. Ein/e WLSB-Vertreter/in moniert in diesem Zusammenhang deshalb auch, dass programmrelevante Informationen durch das „Nadelöhr“ LSV verspätet beim WLSB ankämen:

„Wir als WLSB sind kein Mitglied des DOSB nach dem Verständnis des DOSB. Er kommuniziert nur mit seinen Mitgliedern, das Mitglied ist der LSV. Wenn der DOSB was schnell braucht, vergisst er das gerne und fragt auch die Kollegen hier oder mich und ruft an und wenn es aber formal korrekt läuft, geht es über den LSV. Also das hatten wir auch in den letzten Jahren immer als Nadelöhr empfunden. Also beim LSV lief was auf, wir haben es spät erfahren, jetzt gibt es neue Strukturen auch digitale Strukturen der Kommunikation, dieser

Programmmitarbeiter mit DOSB, das wird jetzt langsam besser in meiner Wahrnehmung. Aber die baden-württembergische Struktur macht es natürlich gerade in dem Bereich nicht wirklich leicht. Aber sie ist halt so, also wir müssen damit umgehen“ (Vertretung WLSB 1).

Blickt man als nächstes auf die Kooperation zwischen LSV bzw. WLSB und den *Fachverbänden*, dann gilt es in Erinnerung zu rufen, dass der LSV für sich explizit die Zusammenarbeit mit den Fachverbänden reklamiert. Dabei ist man bestrebt, das Thema in Veranstaltungen mit Fachverbandsvertretern einzubringen und vor allem die funktionale Bedeutung von Integrationsmaßnahmen im Hinblick auf den Aspekt der Gewinnung von Mitgliedern, Talenten und Ehrenamtlichen herauszustellen. Die Resonanz der Fachverbände ist jedoch bislang als gering zu beschreiben:

„In jeder Sitzung mit den Fachverbänden ist das Thema Integration ein Thema. Da wird über die unterschiedlichen Themen gesprochen, immer leistungsportorientiert, da steht Integration und Talentfindung und -gewinnung immer auf dem Programm. Ich glaube, Stand heute, geht es den Verbänden immer noch zu gut. Die würden erst aufwachen, wenn es ihnen richtig weh tut“ (Vertretung LSV BW 1).

„Das haben wir auch erlebt vor zwei Wochen bei der Geschäftsführertagung von den Fachverbänden. Sie sagen alle, uns fehlen Trainer. Nicht nur Kinder und Jugendliche, sondern auch Trainer. Aber auf das Thema Integration kommen sie nicht, greifen sie nicht zurück und sagen: ‚Okay, wir können aus dieser Zielgruppe was gewinnen‘“ (Vertretung LSV BW 2).

„Wir bringen das Thema ‚Integration‘ in die Treffen mit Fachverbandsvertretern rein. ‚Bitte nutzen Sie die Möglichkeit, die besteht, und es gibt auch Unterstützung‘. Das wird schon signalisiert, ja. Also jetzt letzte Woche war so eine Sitzung, und dann haben die Kollegen vom Leistungssport dann gesagt: ‚Ein paar haben nachgefragt, was könnte es konkret sein? Kannst du ein paar Beispiele nennen? Was können Fachverbände machen, um in der Integration aktiv zu sein?‘. Also ein paar Beispiele den Kollegen mitteilen, dass sie es weiterleiten. Aber dieses Gespräch haben wir auch schon letztes Jahr geführt. Mit sehr wenig Resonanz“ (Vertretung LSV BW 2).

Die Zusammenarbeit beschränkt sich zudem bislang auf wenige Verbände, in denen Personen als Promotoren für die Umsetzung von Integrationsprogrammen fungieren:

„Es gibt eine Handvoll Fachverbände, mit denen wir auch aktiv arbeiten. Aber das liegt tatsächlich an den Personen, die dort im Verband sind und sagen: ‚Okay, das ist mein Thema. Ich nehme mir das an‘ und setze das um. Also bei den meisten Verbänden. Und jeder setzt ein bisschen unterschiedliche Schwerpunkte. Jetzt z.B. mit dem Boxverband sind wir aktiv schon seit ein paar Jahren da zusammen und setzen verschiedene Dinge um. Unser direkter Ansprechpartner sitzt im Fachverband, und der spricht auch die Vereine an, und wir sind im Hintergrund und liefern dann Informationen“ (Vertretung LSV BW 2).

Eine Möglichkeit, die Fachverbände in Zukunft vermehrt für das Thema „Integration“ zu gewinnen, sieht man im LSV BW darin, das Thema noch stärker an leistungssportliche Ziele und die Fördersystematik des Leistungssports zu binden und hier entsprechend monetäre Anreize zu setzen:

„Wir werden die nächsten Schritte nur über eines schaffen können. Und das ist über die Fördersystematik im Leistungssport. Wir haben unsere Fördersystematik im Leistungssport komplett umgestellt, und wir haben dort Kriterien, die positiv/negativ bewertet werden oder k.o. Kriterien sind. Und wenn wir in Zukunft dort Anreize schaffen, zu sagen: ‚Wenn ihr das und das schafft, dass wir aus Migrantengruppen die und die Talente haben, dass man sich aktiv darum kümmert, das gibt Bonuspunkte, dann habt ihr die Chance, mehr Geld zu bekommen oder andere Defizite aufzufangen‘, dann werden sie sich darum kümmern, vorher nicht. Und ich bin auch überzeugt, es funktioniert nicht über Freizeit- und Breitensport, es funktioniert nur über Leistungssport und Wettkampfsport. Also letztendlich Förderchancen“ (Vertretung LSV BW 1).

Auch aus der Sicht des WLSB erzeugen Versuche, zu einer Kooperation mit den Fachverbänden zu kommen, um Integrationsprogramme umzusetzen, bei denen nur sehr vereinzelt Resonanz. Das wird einmal darauf zurückgeführt, dass der Problemdruck durch Mitgliederverluste bei den meisten Fachverbänden noch nicht so groß ist, dass sie sich gezielt um neue Zielgruppen bemühen müssten:

„Wir können nur den Versuch starten, mit unseren Verbänden zu reden. Ein Beispiel: nächste Woche ist ein Treffen der Verbände. Das sind 36, und von denen kommen zwölf. Und dann sagt man: ‚Ihr habt ja alle die gleichen Probleme, die Zukunft, die Demografie und alles steht vor der Tür, wie gehen wir damit um? Wo könnt ihr unsere Unterstützung gebrauchen? Darüber wollen wir mit euch reden‘. Da kommt ein Drittel. Das Drittel sind dann Menschen, die wir schon kennen, die oft auch da sind, also bei so anderen Veranstaltungen. Und ich weiß jetzt schon, wie das wieder wird. Da predigen wir, da bieten wir an, da fordern wir auf und die Personen entweder: ‚Ich habe keine Zeit, keine Ressource‘, oder: ‚Der WLSB will was von mir, da muss ich mich öffnen, da muss ich auch sagen, ich habe keine Kompetenz, da brauche ich Hilfe, das liest und hört sich nicht gut an, da halte ich mich lieber zurück‘. Und dann gehen die wieder. Und dann gibt es eben ein, zwei kleine Highlights im Integrations-, im Inklusionsbereich, wo man mit dem Schwimmverband zusammenarbeitet, schöne Sachen mit dem Radsportverband macht, bisschen was anstoßen konnte. Kleine Wirksamkeiten erzeugen, aber noch nichts strategisch erreicht. Man könnte ansetzen, wenn der Großteil der Verbände sagt: ‚Wir haben ein Problem‘. Der Großteil der Verbände sagt aber nicht: ‚Wir haben ein Problem‘, sondern: ‚Wir haben jetzt Bestandserhebung nächste Woche oder die ist abgeschlossen, 15.000 neue Mitglieder im WLSB, wunderbar. Wir haben zwar 20 Vereine weniger, weil ein paar fusioniert haben, aber ist ja erstmal nicht schlimm, wir haben eine prosperierende Sportstruktur‘. Und dann guckt der Verband, und dann guckt der auf seine Zahlen, und dann guckt er Plus oder Minus. Jetzt hat der Großteil dann natürlich auch Plus und der, der Minus hat, der rechnet es sich schön und sagt: ‚Ja, das sind die sieben, die sind gestorben, das weiß ich‘. Und dann hat er nämlich schon kein Problem. Die Wahrnehmung des Problems, daran scheitert es schon“ (Vertretung WLSB 1).

Darüber hinaus verhindern die überwiegend ehrenamtlichen Strukturen in den Fachverbänden, dass sich diese systematisch mit Themen auseinandersetzen, die über die genuinen Aufgaben in der Organisation des Wettkampfbetriebs hinausgehen:

„Die Verbände haben auf Landesebene wie auch auf Kreisebene ihren Spielbetrieb im Blick. Also wir haben auf Fußballbezirksebene oder Handballkreisebene ehrenamtlich Menschen sitzen, die eigentlich nur Spielbetrieb organisieren. Wir kommen an diese Sportarten schwer ran. Da bräuchten wir eigentlich diesen Fachverband und dass der Fachverband sagt: ‚Naja ich bringe das auch‘. Also beim DFB bei diesem Dialogforum, da war das bei Strukturen auch ein Thema, eigentlich müsste man über die Kreisebene diese Vereinsentwicklung und Thema Integration und andere reinbringen. Die Realität ist, der Kreisvorsitzende organisiert den Spielbetrieb, zieht daraus auch seine Bedeutung und reklamiert für sich: ‚Das ist ganz wichtig. Und für alles andere habe ich keine Zeit‘. (...) Der Spielbetrieb eines Fußball- oder Handballverbandes ließe sich ja heute bis in die Kreisebene digital organisieren. Also, es braucht ja keinen Bezirksvorsteher, der einen Spielplan macht. Also das macht ein Computerprogramm, würde funktionieren. Man würde aber quasi die komplette ehrenamtliche Struktur mit Füßen treten und würde dann auch keine neuen haben, die dann das andere umsetzen. Also, es braucht da irgendwie einen sanften Prozess. Ich würde sagen, die Menschen, die jetzt auf dieser Kreisebene im Fachverband zuständig sind, kriege ich nicht so hin, dass sie sich auf einmal als Vereinsentwickler sehen. Entweder tauscht man nach und nach die Leute mit neuen Aufgaben aus, oder es wächst sich aus, aber ich glaube das wird schwierig, aber gleichwohl wären es die richtigen Ansätze, über die Sportarten zu kommen“ (Vertretung WLSB 1).

Und schließlich wird ein weiterer Grund für die fehlende Resonanz der Fachverbände darin gesehen, dass sie den WLSB in Fragen der Sportentwicklung nicht als ersten Ansprechpartner sehen, sondern sich primär an den Spitzenverbänden orientieren, und dass speziell im Hinblick auf das Integrationsthema in der baden-württembergischen Umsetzung des

Programms nicht der WLSB sondern der LSV für die Kooperation mit den Fachverbänden zuständig ist:

„Der Fachverband fragt nicht den LSB, das ist das Hauptproblem bei uns, also die Struktur arbeitet nicht mit uns zusammen bei den Themen. Die Verbände, wie jetzt Handball, ja, die zeichnen sich nicht zwingend dadurch aus, dass sie uns als Partner sehen, sondern da guckt man hier auf den DHB, oder man ist sich jetzt selbst groß genug, und wir machen das“ (Vertretung WLSB 1).

„Also man müsste eigentlich ganz oben anfangen, also sprich, der WLSB Präsident müsste auf die Fachverbandspräsidenten zugehen und sagen: ‚Freunde, Themen Sportentwicklung, Demografie, da läuft es hin, wir wollen gemeinsam mit euch, und dann sage ich mal ganz niederschwellig, etwas tun. Seid ihr willens, würdet ihr mit uns gemeinsam, und lasst uns doch mal drauf schauen‘. Und man müsste da quasi ein Commitment sich holen, um danach auch auf unserer Ebene einen Hebel zu haben, auf den Kollegen zuzugehen im Handballverband, zu sagen: ‚Hier, wir machen eine Expertengruppe, komm mal hierher‘, das tut er auch oder die Kollegin, aber die hört halt, gibt was ein und geht wieder. Also sie sieht dann nicht den WLSB als strategischen Partner, um zu sagen: ‚Klar kenne ich unser Problem, lass uns mal gemeinsam was tun‘. Und das müsste von oben quasi erstmal committet werden, aber bei ‚Integration durch Sport‘, nur um es nochmal zu klären, haben wir die strukturelle Krux, der LSV hat es auf die Sportbünde gelegt, die Arbeit mit den Vereinen, die Arbeit mit den Verbänden im Bundesprogramm, erfolgt über den LSV“ (Vertretung WLSB 1).

Blickt man abschließend noch auf die Kooperation mit den *Sportvereinen*, so wurde ja bereits ausgeführt, dass – gemessen an der Gesamtzahl der Vereine – nur sehr wenige an den Integrationsprogrammen teilnehmen. Im LSV BW wird diese geringe Resonanz vor allem darauf zurückgeführt, dass die Programme nicht funktional an den Problemen und Zielen der Vereine – v.a. an der Gewinnung von Mitgliedern und Ehrenamtlichen sowie der Sicherung des Wettkampfsports – anschließen:

„Das Problem in diesem Programm ‚Integration durch Sport‘ ist schon alleine, dass der DOSB davon ausgeht, dass Sport per se integriert und dass im Sportverein per se Gutmenschen sind, die sagen: ‚Das ist ein Zweck des Vereins‘. Es ist aber nicht Zweck des Vereins. Und als wir gesagt haben: ‚Zweck des Vereins ist Sporttreiben und Mitglieder zu gewinnen, um zu existieren‘, aber dafür dürft ihr kein Geld ausgeben. Und dafür sind die Vereine eigentlich da. Warum machen die Vereine Öffnungen für die unterschiedlichsten Zielgruppen? Um Mitglieder zu gewinnen, um ihr Geschäft erledigen zu können, um letztendlich Unterstützung zu haben. Und dieser Ansatz fehlt total. Wir kriegen die Vereine nicht über das Thema Integration, wir kriegen Vereine, wenn wir sagen: ‚Wir helfen euch, Mitgliedergewinnung zu machen‘, wir kriegen die Vereine, wenn wir sagen: ‚Wir organisieren wieder Talente für Leistungssport‘, dann kriegen wir sie. Aber wir kriegen sie nicht über das Thema Integration“ (Vertretung LSV BW 1).

„Eine Offenheit wird doch dann kommen, wenn ich merke, ich habe im Verein einen Gewinn davon. Und Gewinn meine ich jetzt nicht nur mitgliedertechnisch, sondern meine ich, die geben mir etwas, was ich nicht kannte und was meinen Horizont erweitert. Und natürlich immer unter dem Gemeinnützigkeitsgedanken. Wir tun was auch für die Gesellschaft, wir helfen. Wir unterstützen uns alle gegenseitig. Aber es ist nie eine Einbahnstraße, es ist immer nur miteinander. Aber natürlich muss man die Chance des Miteinanders geben und eröffnen. Und erklären. Und die Mittel brauche ich aber, um es tun zu können. Und wenn ich das aber tue, dann gewinne ich ja nicht nur Mitglieder. Dann gewinne ich Übungsleiter, dann gewinne ich sogar Funktionäre, beim Vereinsfest gibt es dann plötzlich nicht mehr nur Würstchen, sondern auch andere Dinge. Dann gewinne ich vielleicht auch neue Sportarten dazu“ (Vertretung LSV BW 1).

Für den WLSB wurde bei der Beschreibung der Kommunikationswege bereits ausgeführt, dass ein wesentlicher Grund dafür, dass im Rahmen der Integrationsprogramme nicht mehr Vereine erreicht und betreut werden können, darin liegt, dass in den dezentralen Strukturen der Sportkreise kein hauptberufliches Personal vorhanden ist, das als Multiplikator wirken

könne. Deshalb versucht der WLSB über diverse Kommunikationskanäle und -plattformen die Vereine zu adressieren – jedoch wie gesehen mit eher geringem Effekt:

„Also wir versuchen über sämtliche Kanäle, die der WLSB so hat, die Vereine zu erreichen. Dann fangen wir an mit Verbandsmagazin, Internetseite, Facebook, Newsletter, Auftritt bei öffentlichen Veranstaltungen, Auftritt bei internen Veranstaltungen erstmal Vereine auf das Thema aufmerksam zu machen Über Best Practice Beispiele im ‚Sport und Bewegung‘, also im Verbandsmagazin auch zu zeigen ‚Guck mal, er hat es schon geschafft. Guck mal, so schwer ist das doch gar nicht‘. Und versuchen so, Vereine an uns ran zu holen. Versuchen, Vereine direkt anzuschreiben und denen Informationen zukommen zu lassen. Also, ich meine wir haben E-Mail-Verteiler oder ähnliches. Und dann versuchen wir immer, wenn ein Verein aufschlägt mit irgendeiner Thematik, diese Adresse natürlich im Hinterkopf zu behalten und ihn wieder zu bespielen und ihn wieder zu informieren. Aber ja, von den 5.700 Vereinen kommen halt nur 150“ (Vertretung WLSB 2).

Darüber hinaus schildern Verbandsvertreter/innen, dass eine Schwierigkeit bei der Adressierung der Vereine darin besteht, die Relevanz von Integrationsprogrammen zu vermitteln, weil die Vereine keinen Bedarf an spezifischen Maßnahmen oder einer spezifischen Ansprache sehen, sondern davon ausgehen, per se integrativ zu wirken. Dabei scheint auch eine Rolle zu spielen, dass Geflüchtete als Zielgruppe mit hohem Integrationsbedarf nicht mehr so im Fokus stehen wie noch in den Jahren 2015 und 2016:

„Konkretes Beispiel: 2016 haben wir den Sportkreisen angeboten, wir machen Informationsveranstaltungen mit euch, bei euch, Thema, wie ist der Geflüchtete versichert, wie kommt der in den Verein. Da haben wir zehn, zwölf Veranstaltungen auch gemacht. Im Landkreis gut vernetzt, sehr gut angenommen. Im letzten oder auch in diesem Jahr bieten wir den Sportkreisen an, wir würden gerne mit euch so Regionalkonferenzen machen, da wollen wir über die Themen reden, Integration, interkulturelle Öffnung, Vernetzung etc. Bislang haben wir zwei Veranstaltungen gemacht, aber die kamen über die Struktur der Landkreise und auch über eine Kommune zustande. Die Vereine sind jetzt in ihrer Wahrnehmung schon durch. Also: ‚Geflüchtet, sind ja jetzt alle da, Grenzen sind so halb zu, Mittelmeer alles gut‘. Ist gerade kein Problem mehr. Und die, die da sind in der Unterkunft oder auf die Kommunen verteilt werden, die bespielen wir dann. Die arbeiten wir ab. Da sagen die auch nicht: ‚Wir haben ein Integrationsproblem‘, sondern: ‚Wir machen doch irgendwas““ (Vertretung WLSB 2).

„Man scheitert an der einen oder anderen Stelle auch daran, dass Vereine irgendwie nicht der Meinung sind, dass man dafür besondere Wege gehen muss, um Mitglieder mit Migrationshintergrund zu gewinnen, was ja eigentlich auch grotesk ist, weil man sieht ja, wie die Entwicklung im Verein ist. Wenn man ein inklusives Angebot gestalten möchte, braucht man vielleicht auch einen Übungsleiter, der eine besondere Art der Ausbildung hat, oder der sich zumindest mit dem Thema auseinandersetzt. Bei Menschen mit Migrationshintergrund ist aber eigentlich das einzige, was problematisch ist, vielleicht, im ersten Gedanken des Vereins, die Sprache. Also ich kann die in die gleichen Gruppen nehmen, die brauchen keine besonderen Anpassungsformen und so, ist mein Gedanke, sieht der Verein nicht, dass er dafür besondere Wege gehen muss. Muss er ja aber ganz augenscheinlich, weil die Gruppe nicht abgebildet ist. Der Groschen ist, glaube ich, noch nicht gefallen. Dass es einer besonderen Art der Ansprache bedarf, oder besondere Willkommensformen. Man muss sich einfach ganz offensiv der Gruppe annehmen, weil sonst wird sie auch nicht kommen. Also man kann warten und sagen, es kann ja jeder kommen. Aber dann kommt halt nicht jeder. Und das muss der Verein erstmal, glaube ich verstehen, bevor er vorankommt“ (Vertretung WLSB 2).

Im Hinblick auf die Kooperation mit den Vereinen wird vom WLSB die hohe Abhängigkeit von einzelnen Personen betont sowie die Schwierigkeit, das Engagement von Einzelpersonen in Strukturen zu überführen:

„Einzelpersonen sind in den Vereinen entscheidend, ganz häufig. Ganz häufig Personen, die engagiert sind, die einfach selbst sehr viel Engagement zeigen. Wir haben einen Reitverein der insgesamt nur 42 Mitglieder hat, der macht Pfingstferienprojekte für sozial benachteiligte

Kinder und geflüchtete Kinder. Einfach nur weil es seine soziale Verantwortung wahrnimmt. [...] Es gibt Vereine, wo sich Einzelpersonen, die einfach nur Vereinsmitglied sind, auf einmal gesagt haben: ‚Wir müssen was tun, das ist unsere Aufgabe‘ (Vertretung WLSB 2).

„Die Strukturebene der Vereine wollen wir natürlich erreichen, aber in den meisten Fällen ist es eine Person, ein kleiner Kreis von Aktiven, die ein Projekt, ein Programm, was auch immer, eine Maßnahme am Laufen haben, die dann wirkt. Konkretes Beispiel: tolles Projekt, eine Abteilung eines sehr großen Vereines, eine handelnde Person macht super Sachen auf unsere Anfrage: ‚Mensch, der ganze Verein könnte doch mal, und dann müsstest du halt irgendwie deinen Vorstand, und dann auch die anderen Abteilungen, und dann könnten wir dich vielleicht zu einem sogenannten Stützpunktverein machen‘, [lautes Schnaufen], dann wollte der nicht, weil er kommt aus seiner Abteilung, er war dieser Abteilung zugehörig seit X-Jahren, er ist Boxer. Dann hat er jetzt auf Deutsch gesagt weder Ressourcen noch Lust, weil er wahrscheinlich Abteilungsleiter und Trainer von zwei Riegen ist und Zeit da hin zu laufen und zu sagen: ‚Mensch Vorstand‘, und daran scheitert man dann oft einfach“ (Vertretung WLSB 1).

Reflektiert man die Analyse des LSV BW und des WLSB zusammenfassend, so zeigt sich, dass Integration in der Satzung des LSV nicht verankert ist und beim WLSB geradezu vormodern von der „Integration ausländischer Mitbürger“ gesprochen wird. Das Thema scheint in beiden Verbänden nicht prioritär zu sein: LSV BW und WLSB setzen zwar gemeinsam das Bundesprogramm „Integration durch Sport“ um, aber vor allem seitens des LSV wird dieses Programm in seiner Ausrichtung stark kritisiert, weil die Mittel nicht flexibel und vor allem nicht zur Mitgliedergewinnung eingesetzt werden können. In der vorliegenden Form diene das Programm vornehmlich der gesellschaftlichen Legitimation des Sports und hätte die Funktion der Geldbeschaffung.

Im Rahmen des IdS-Programms sind insgesamt neun Stellen geschaffen worden, wovon zwei beim LSV angesiedelt sind und einer davon die Programmleitung obliegt. Drei Stellen befinden sich beim WLSB, die restlichen sind auf die badischen Sportbünde verteilt. Die Trennung zwischen Programmleitung (LSV) und operativem Geschäft (WLSB) führt zu erheblichen Kommunikationsproblemen, die der Tatsache geschuldet sind, dass der direkte Ansprechpartner des DOSB der LSV ist, die Bünde also zeitverzögert und aus zweiter Hand Informationen erhalten.

Die Aufgabe der Stelleninhaber im WLSB ist die Beratung von Vereinen und die Initiierung und Betreuung von Maßnahmen vor Ort. Hierzu können sie allerdings nicht auf eine dezentrale Personalstruktur wie in NRW zurückgreifen, denn die Sportkreise verfügen über kein hauptberufliches Personal, das man mit entsprechenden Aufgaben betrauen könnte. Aufgrund der spezifischen Kommunikationswege und des begrenzten Personals ist es kaum möglich, das Thema „Integration“ gezielt an Vereine im Verbandsgebiet heranzutragen. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass die Referenten im WLSB von den 5.700 nur etwa 100 Vereine erreichen, von denen 35 Stützpunktvereine sind.

Der Versuch des WLSB, über die Fachverbände, also über die jeweilige Sportart, verstärkt an die Vereine heranzukommen, scheint nicht erfolgreich, da für die Fachverbände der zentrale Ansprechpartner der LSV ist, dieser aber lediglich im Programm „Willkommen im Sport“ mit den dort zur Verfügung stehenden begrenzten Mitteln Personen mit

Migrationshintergrund zu Übungsleitern und Trainern ausbildet. Die Resonanz bei den Fachverbänden ist allerdings gering.

4 Fachverbände

Die Strukturen, die auf der Ebene der Fachverbände geschaffen wurden, um die Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ zu bearbeiten, sowie die in diesem Kontext relevanten Interorganisationsbeziehungen werden im Folgenden am Beispiel der Sportarten Fußball (Kap. 4.1), Tennis (Kap. 4.2) und Turnen (Kap. 4.3) dargestellt, wobei sowohl die Fachverbände auf Bundesebene als auch auf Landesebene in Württemberg und Westfalen analysiert werden (siehe zur Begründung dieser Fallauswahl den Beitrag von Borggreve & Cachay in diesem Band).

4.1 Fußballverbände

Grundlage der Analyse der Strukturen und Interorganisationsbeziehungen im Deutschen Fußball-Bund (DFB), im Westfälischen Fußball- und Leichtathletik-Verband (FLVW)⁷¹ und im Württembergischen Fußball-Verband (WFV) sind Interviews mit einem Vertreter/einer Vertreterin des Spitzenverbands und drei Vertreter/innen der Landesverbände sowie schriftliche Dokumente, die die strukturelle Verankerung des Themas „Integration“ in den Fußballverbänden beschreiben. Diese umfassen von den Verbänden herausgegebene Handreichungen (DFB, o.J.a, o.J.d, o.J.e, o.J.h; FLVW, 2019), das DFB-Integrationskonzept von 2008 (DFB, 2008) sowie die überarbeitete Fassung von 2019 (DFB, 2019), die Satzungen der drei Verbände (DFB, 2020; FLVW, 2019; WFV, 2018) sowie Texte und Informationen, die auf deren Internetseiten veröffentlicht sind.

(1) Programme

Blickt man zunächst auf die Ebene der Programme, fragt also danach, ob die Fußballverbände das Ziel und die Aufgabe verankert haben, Integration und interkulturelle Öffnung in Fußballvereinen zu fördern und ob sie dazu konkrete Maßnahmen etabliert haben, dann lässt sich festhalten, dass der DFB dieses Ziel erstmals 2008 offiziell im Rahmen der Erstellung eines verbandspezifischen Integrationskonzepts formuliert hat, das durch den DFB-Vorstand verabschiedet wurde und in dem das Integrationsverständnis sowie Ziele und Maßnahmen der Integration im organisierten Fußball festgelegt wurden (DFB, 2008). Dieses Integrationskonzept wurde 2019 in Kooperation zwischen dem DFB und seinen Landesverbänden überarbeitet (DFB, 2019). Über diese Verankerung in Integrationskonzepten hinaus greifen die Fußballverbände das Ziel der „Integration“ auch in ihren jeweiligen

⁷¹ In Westfalen werden die Sportarten Fußball und Leichtathletik durch einen gemeinsamen Verband vertreten.

Satzungen im Sinne eines Zweckprogramms auf (DFB, 2020, S. 6; FLVW, 2019, S. 3; WFV, 2018, S. 11).

Betrachtet man die vorliegenden Integrationskonzepte genauer, dann hat sich der DFB bereits 2008 zu einem „pluralistischen Integrationsverständnis“ bekannt und sich von einem „Verständnis der Integration als Assimilation“ abgegrenzt (DFB, 2019, S. 2; siehe auch DFB, 2008, S. 3). Die Integrationsmaßnahmen des DFB zielen darauf,

„Identifikation und eine gleichberechtigte Teilhabe und Verantwortung von Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern. Gleichzeitig sollen die Sensibilität für Konflikte und das Bewusstsein für Strukturen der Abgrenzung geschärft werden“ (DFB, 2008, S. 4).

Das Integrationsziel der „gleichberechtigten Teilhabe“ wird auch im überarbeiteten Integrationskonzept erneut herausgestellt, wobei allerdings die Zielgruppe der Integrationsbemühungen auf der Basis des Begriffs der „Vielfalt“ erweitert wird (DFB, 2019, S. 4).

Blickt man auf die Maßnahmen, die der DFB benennt, um die Integrationsziele zu erreichen, dann wurden im Integrationskonzept von 2008 insgesamt acht Maßnahmenbereiche genannt: *Erstens* wurde vom DFB-Präsidium eine „Expertenkommission zur Entwicklung und Begleitung des DFB-Integrationskonzepts“ berufen (DFB, 2008, S. 5). *Zweitens* sollten im Bereich „Bildung und Information“ Qualifizierungsmaßnahmen umgesetzt werden, die ein „Informationsmodul Integration zur Sensibilisierung der Verantwortlichen in den Vereinen und Verbänden“, die „Einbindung von Integrationsinhalten in die Lizenzausbildung Trainer C“ sowie in „Lizenzfortbildungen“ und in die „Schiedsrichterausbildung und -fortbildung“, die „Entwicklungen von Kurzschulungen“ und die „Entwicklung einer Basisinformation ‚Fußballverwaltung‘ für Vereinsverantwortliche (besonders mono-ethnischer Vereine)“ umfassen (DFB, 2008, S. 5). Die Behandlung des Themas „Integration“ wurde allerdings nicht wie ursprünglich geplant in den Qualifizierungsmaßnahmen umgesetzt, was ein/e Vertreterin des DFB vor allem darauf zurückführt, dass es gerade im Hinblick auf die Lizenzausbildungen für Trainer und Übungsleiter angesichts des begrenzten Umfangs an Lehreinheiten eine Konkurrenz der Inhalte gibt und dass Inhalte, die auf die Sicherung der Trainingsqualität zielten, als prioritär betrachtet werden:

„Grundsätzlich kann ich nicht sagen, warum das nicht so gekommen ist, wie es in dem Konzept stand. Aber grundsätzlich versuchen natürlich alle, in die Regelschulungen hinein zu kommen. [...] Der Grund, warum Kinder mit Fußball aufhören, ist, weil der Trainer monotones Training gemacht hat, so dass die Kollegen aus der Qualifizierung grundsätzlich erstmal gucken, dass diese Qualifizierung so niedrigschwellig ist, dass besonders viele Menschen überhaupt diese Qualifizierung machen, um die gesamte Qualität der Fußballausbildung zu stärken, um die Dropout Quote der Kinder niedrig zu halten. Das ist ein struktureller Konflikt. Wir wollen alle in diese Regelqualifizierung rein, und die Kollegen schauen immer drauf, das so schmal zu halten, damit möglichst viele diese Qualifizierung durchlaufen. Das ist am Ende wahrscheinlich auch damals der Grund gewesen, dass man gesagt hat, in dem Umfang und so verpflichtend können wir das niemandem vorschreiben. Da müssen die Landesverbände selber ihren Weg finden“ (Vertretung DFB).

Auch in den beiden untersuchten Landesverbänden gibt es aus den besagten Gründen bislang keine Verankerung des Themas „Integration“ in der Trainerausbildung:

„Leider wird Integration nicht in der Trainerausbildung verankert. Es ist zwar sowohl vom DFB in dem Integrationskonzept so verabschiedet worden. Es ist auch so, dass es oftmals irgendwie Erwähnung findet, aber es ist faktisch einfach nicht vorhanden, es ist in keiner Ausbildung Thema. Die vorhandenen Lerneinheiten sind zu gering, um Themenbereiche, die man erstmal nur als gesellschaftliche identifizieren würde, da noch mit reinzunehmen“ (Vertretung FLVW 1).

„Wir machen keine Schulungen zum Thema Integration im Rahmen der Übungsleiter- und Trainerausbildung. Für die C-Lizenz war das sicher ein Thema, war von Frankfurt aus auch mal angesprochen worden als mögliches Modul. Letztendlich gibt es aber in dem gesellschaftspolitischen Bereich so viele Themen als Module, sodass du eine Trainerausbildung im Kern zur Hälfte mit sozialen Themen und zu Hälfte mit Fußball machen könntest. Wir haben aber nur 120 LE. Und da hat natürlich unsere sportliche Leitung klar gesagt: ‚Was wollen wir jetzt eigentlich? Und was nützt dem Verein tatsächlich weiter?‘. Und da war klar die Aussage über qualifizierte Trainer so viel wie möglich die Qualität im Training hochzuhalten und die Attraktivität des Sports damit zu steigern und den Zulauf von Leuten zu sichern“ (Vertretung WFV).

Im DFB hat man jedoch Qualifizierungsformate mit Bezug zum Thema „Integration“ außerhalb der Trainerausbildung entwickelt, die eine „Kurzschulung“ sowie den „Vorstandstreff“ als Beratungsangebot für Vereinsvorstände umfassen:

„Wir haben eine Kurzschulung ‚Integration‘ entwickelt, in der es insbesondere um Vereinsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, oder ehrenamtlich Engagierte, die interkulturellen Kompetenzen lernen, ging. Ein anderes Format, das bei uns aus der überfachlichen Qualifizierung kommt, nennt sich ‚Vorstandstreff‘. Das sind im Prinzip die Schlüsselfunktionsträger von Amateurvereinen. D.h., das ist der Vorstand, das ist der Schatzmeister und der Jugendleiter. Diese drei Funktionsgruppen kommen dann an einem Abend irgendwo im Kreis zusammen und dann heißt das Modul Vorstandstreff Integration. Da gibt es einen kurzen Input, aber dann können dann quasi die Teilnehmenden selbst die Themen bestimmen, über die sie gerne reden wollen würden“ (Vertretung DFB).

Im Bereich des FLVW hat man diese vom DFB entwickelten Qualifizierungsmaßnahmen umgesetzt, sie sind allerdings trotz intensiver Werbemaßnahmen nur durch eine geringe Nachfrage seitens der Vereine gekennzeichnet:

„Wir haben eine Kurzschulung Integration entwickelt. Die Kurzschulungen werden dezentral vor Ort in einem Verein durch einen Referenten von uns durchgeführt. Das System der Kurzschulung ist so angelegt, dass die Vereine nach Bedarf diese Kurzschulung abrufen können. Das Thema Integration ist nicht hoch nachgefragt. Also die Nachfrage war im letzten Jahr, also über das gesamte Jahr bei drei Kurzschulungen ‚Integration‘. Der Vorstandstreff ‚Integration‘ wird schlechter angenommen als die anderen Angebote. ‚Finanzen und Recht‘ wird besser angenommen als ‚Integration‘ und am besten wird das Thema ‚Mitgliedergewinnung‘ angenommen. Pi mal Daumen wäre ich wahrscheinlich bei, wenn man das prozentual verteilen würde, bei 10 Prozent ‚Integration‘, 40 bis 50 Prozent, vielleicht sogar 60 Prozent zu dem Thema ‚Mitgliedergewinnung‘ und dann die übrigbleibenden 30 bis 40 Prozent zu dem Thema ‚Finanzen‘“ (Vertretung FLVW 1).

Im WFV werden solche integrationsbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen nicht angeboten. Hier beschränkt man sich darauf, Vereine, die beim Verband nachfragen, mit den zentralen Informationsmaterialien des DFB zu versorgen:

„Wir haben jetzt keine Aktionen oder Maßnahmen, wo wir versuchen, Vereine zu adressieren, ‚Ihr müsst und guckt doch mal und es wäre‘, sondern wir sind Ansprechpartner, leiten Informationen weiter, geben Auskunft für Vereine, die auf uns zukommen und sagen: ‚Was können wir da machen?‘. Wenn Vereine kommen und zu der Thematik was wollen und von sich aus das platzieren wollen, dann kriegen die die Informationen. Dann hängen diese ‚Tor!‘ Plakate auch oft, das passt dann schon“ (Vertretung WFV).

Drittens sollte im Bereich der „Sportgerichtsbarkeit“ der Anteil von „Sportrichtern mit Migrationshintergrund“ deutlich erhöht werden (DFB, 2008, S. 6). Inwiefern hier Maßnahmen umgesetzt wurden und ob diese Erfolg hatten, konnte über die Interviews und die Dokumentenanalyse allerdings nicht ermittelt werden. *Viertens* sollte ein „Netzwerk von Integrationsbeauftragten in den Landesverbänden“ aufgebaut werden (DFB, 2008, S. 6) (siehe dazu die Ausführungen unter *Personal*). Und *fünftens* sollten Maßnahmen im Bereich „Kommunikation und PR“ umgesetzt werden. Hier hat der DFB – neben der Darstellung und Behandlung des Themas auf seiner Homepage (DFB, o.J.f) – einige Handreichungen produziert und veröffentlicht, die sich allgemein auf Prozesse der Integration beziehen und seit 2015 auch verstärkt die Zielgruppe der Geflüchteten fokussieren. Hervorzuheben ist hier einmal das Glossar „Tor! – Integration A-Z“ (DFB, o.J.d), in dem insgesamt 80 integrationsbezogene Begriffe erläutert und auf den Fußball bezogen werden. Darüber hinaus gibt es die Handreichung „Tor! Integration fängt bei mir an“ (DFB, o.J.e) mit konkreten Handlungsempfehlungen und „Praxistipps“ für Vereine sowie eine Handreichung „Willkommen im Verein! Fußball mit Flüchtlingen“ (DFB, o.J.h), in der konkrete Beispiele der Integration von Geflüchteten in Fußballvereinen mit Informationen zur Flüchtlingsarbeit verknüpft werden. Eine weitere Handreichung „Im Fußball zu Hause! Flüchtlinge im Fußballverein“ (DFB, o.J.a) fokussiert ebenfalls die Arbeit mit Geflüchteten. Auch der FLVW hat eine Handreichung für seine Vereine mit dem Titel „Ein Platz für alle – Handlungshilfen für gesellschaftliche Herausforderungen“ entwickelt (FLVW, 2018), in der die Bearbeitung gesellschaftlicher Themen im Verband erläutert, Programme und Maßnahmen dargestellt sowie Ansprechpartner benannt werden.

In den Bereich „Kommunikation und PR“ einordnen lässt sich auch die Vergabe des Integrationspreises gemeinsam mit dem Partner Mercedes-Benz, der 2007 zum ersten Mal vergeben worden ist (Vertretung DFB). Dieser Preis wurde 2018 letztmalig vergeben, danach endete die Partnerschaft zwischen dem DFB und Mercedes-Benz.

Sechstens sollten „Persönlichkeiten des Elite- und Amateurfußballs mit Migrationshintergrund“ als „Integrationsbotschafter und Integrationsvorbilder“ berufen werden. Als solche fungieren aktuell Fatmire Alushi, Celia Sasic und Jimmy Hartwig (DFB, o.J.g). *Siebtens* verweist der DFB auf das erfolgreiche Projekt „Soziale Integration von Mädchen durch Fußball“, wobei er dies nicht explizit auf die Zielgruppe der Mädchen mit Migrationshintergrund bezieht (DFB, 2008, S. 7). Und *achtens* wird auf das „Nachhaltigkeitsprogramm der Frauen WM 2011“ Bezug genommen, in dem „in Schulen und Vereinen Strukturen aufgebaut werden [sollen], die es Mädchen ermöglichen, regelmäßig Fußball zu spielen und breitenfußball-orientierte Wettbewerbsangebote wahrzunehmen“, wobei die „Integration von Mädchen mit Migrationshintergrund ein Schwerpunkt“ sein soll (DFB, 2008, S. 7).

Über diese im Integrationskonzept von 2008 formulierten Maßnahmen hinaus sind ferner die beiden Programme „1:0 für ein Willkommen“ und „2:0 für ein Willkommen“ zu

nennen, die der DFB gemeinsam mit der Egidius-Braun-Stiftung im Kontext des verstärkten Zuzugs von Geflüchteten seit 2015 aufgelegt hat. Das Programm „1:0 für ein Willkommen“ umfasste eine finanzielle Förderung von 500 Euro pro Verein, die die Vereine „unbürokratisch“ für die Finanzierung flüchtlingsbezogener Angebote abrufen konnten, was bundesweit von über 3.600 Vereinen genutzt wurde. Das Programm „2:0 für ein Willkommen“ stellte die Fortsetzung von „1:0“ dar und zielte darauf, die flüchtlingsbezogene Integrationsarbeit in den Vereinen zu vertiefen. In diesem Kontext wurden auch die oben beschriebenen Handreichungen zur Flüchtlingsarbeit erstellt (DFB, o.J.a, o.J.h), die den Vereinen auf der Basis von Informationen und „Best-Practice-Beispielen“ Anregungen geben sollten:

„1:0 für ein Willkommen“ hat über 3.600 Vereine erreicht mit einer relativ niedrighschwelliger 500-Euro-Förderung, womit man entweder den zusätzlichen Trainer, die Trainerin oder ein paar Fußballschuhe oder die Fahrtkosten von der Unterkunft zum Sportverein irgendwie bezahlen konnte“ (Vertretung DFB).

„Und das ‚2:0‘ war dann letztendlich die Konsequenz daraus. Also das ‚1:0‘ hat noch eine kleine Phase gehabt mit dieser Soforthilfe, war irgendwann vorbei, die Leute waren in den Vereinen, die haben da partizipiert, man hat den Leuten die Hilfe angedeihen lassen und die haben ihre Spielerpässe dann gekriegt und man hat das dann laufen lassen. Und dann haben die Fußballverbände zwei Tagungen durchgeführt im Zeitraum zwischen 2015 und 2018, um einfach zu hören, wie ist die Situation. Und da konnten viele schon von irgendwelchen Best-Practice-Beispielen berichten, weshalb die zweite Broschüre dann auch rauskam, dass man gesagt hat, man schildert jetzt quasi Dinge, die Vereine machen, die schon über die reine Aufnahme eines Sportlers in einen Verein und nur die Partizipation in Form von Mitspielen hinaus geht. Und da gab es dann viele gute Beispiele“ (Vertretung WFV).

Der/die Vertreter/in des WFV schildert allerdings, dass die Orientierung an Best-Practice-Beispielen und die gestiegenen Anforderungen bei der Umsetzung die meisten Fußballvereine überfordert hätte und dass es für das „2:0“ folglich auch viel weniger Anträge gegeben habe:

„Und ich habe damals bei der Tagung beim DFB auch schon gesagt, wenn wir nur in diesen Broschüren diese Best-Practice-Beispiele zeigen, überfordern wir einen Großteil der Vereine, weil nicht jeder Verein ist in der Lage, ein hochglanz-dokumentiertes Projekt umzusetzen. Und das war auch tatsächlich so. Das hat sich nämlich dann derart gezeigt, dass die Anträge bei dem ‚2:0‘ deutlich abgeflacht sind. Das hat mir gezeigt, dass viele mit der reinen Partizipation, mit dem Training organisieren, vielleicht noch Kleidung zu besorgen schon einfach am Limit waren. Und die konnten nicht mehr machen“ (Vertretung WFV).

Im Jahr 2019 erfolgte sodann eine Überarbeitung des Integrationskonzeptes im Rahmen „regionaler Dialogforen“, die vom DFB koordiniert wurde:

„Im vorliegenden Papier werden gemeinsame Ziele und ein Selbstverständnis für den Fußball in unserer vielfältigen Migrationsgesellschaft formuliert. [...] Entstanden ist es als direktes Ergebnis eines bundesweiten Dialogprozesses unter der Schirmherrschaft des DFB-Integrationsbeauftragten Cacau. Im Frühjahr 2019 diskutierte er mit mehr als 270 Vertreter*innen von Vereinen, Regional- und Landesverbänden, DFB und externen Stakeholdern in fünf regionalen Dialogforen über Chancen, Herausforderungen und Zukunftsthemen der Förderung von Vielfalt und Integration im Fußball. Die Projektgruppe der AG Vielfalt des DFB führte die vielen wertvollen Ideen zusammen, die anschließend mit den Integrationsbeauftragten der Landesverbände sowie innerhalb des DFB zur Abstimmung kamen“ (DFB, 2019, S. 3).

Im überarbeiteten Integrationskonzept werden die integrationsbezogenen Ziele der Fußballverbände in vier Teilzielen reformuliert. *Erstens*: „Wir fördern die Teilnahme am und

die Teilhabe im Fußball und stärken die Zukunftsfähigkeit des verbands- und vereinsorganisierten Sports“ (DFB, 2019, S. 5), d.h., es geht hier um den funktionalen Aspekt der Gewinnung von Mitgliedern aus bislang unterrepräsentierten Gruppen, um die Strukturen des Fußballs zu erhalten. *Zweitens*: „Wir gestalten unsere Vereine und Fußballplätze zu Orten der Begegnung, die Zugehörigkeitsgefühl und Zusammenhalt ermöglichen und machen unsere Mitglieder fit für den Umgang mit Vielfalt in Verein und Verband“ (DFB, 2019, S. 5) – hier geht es um integrative Prozesse im Verein sowie um die Vermittlung von Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt. *Drittens*: „Wir setzen uns dafür ein, alle Fußball*innen vor Benachteiligung zu schützen und treten aktiv gegen Diskriminierung & Rassismus ein“ (DFB, 2019, S. 6) – hier wird die in der Satzung verankerte Anti-Diskriminierungs- und Anti-Rassismus-Arbeit aufgegriffen. Und *viertens*: „Wir fördern die gemeinsamen Werte des Amateurfußballs, insbesondere Fair Play, Respekt, Gleichberechtigung, Leistungsbereitschaft, Engagement und das friedliche Miteinander“ (DFB, 2019, S. 6) – hier zeigt sich die stark wertebasierte und normative Ausrichtung des Integrationskonzepts.

Reflektiert man die vier Teilziele, dann lässt sich festhalten, dass der DFB Integration sowohl in funktionaler Hinsicht im Hinblick auf Aspekte wie Mitgliedergewinnung und Strukturerehalt als auch in moralisch-normativer Hinsicht im Hinblick auf den „Transport“ bestimmter Wertvorstellungen versteht und dass Maßnahmen, die zur Erreichung dieser Ziele eingesetzt werden sollen, auf Kompetenzvermittlung sowie Anti-Diskriminierungs- und Anti-Rassismus-Arbeit basieren sollen. Die konkrete Zielerreichung soll dabei in fünf Handlungsfeldern erfolgen. Das „*Handlungsfeld 1: Strukturen weiterentwickeln und nutzen*“ soll alle weiteren Handlungsfelder „rahmen“, indem „geeignete Strukturen“ etabliert werden, „um Vielfalt in Verbänden und Vereinen abzubilden und zu verwirklichen“ (DFB, 2019, S. 7). Eine Konkretisierung der „geeigneten Strukturen“ erfolgt jedoch nicht. Im „*Handlungsfeld 2: Teilhaben, Wertschätzen und Fördern*“ sollen „allen Menschen [...] die Teilhabe am aktiven Sport und die Partizipation in ehrenamtlichen Strukturen ermöglicht werden“, wofür „Wertschätzung und Anerkennung“ sowie „inhaltliche und finanzielle Unterstützung besonderer Vorhaben“ als „Gelingensfaktoren“ benannt werden, ohne diese zu konkretisieren. Das „*Handlungsfeld 3: Informieren, Sensibilisieren, Beraten und Qualifizieren*“ stellt die Bedeutung dieser Prozesse heraus, wiederum ohne diese inhaltlich zu spezifizieren (DFB, 2019, S. 7). Gleiches gilt für das „*Handlungsfeld 4*“, in dem „*Austauschen, Kooperieren und Vernetzen*“ als zentrale Prozesse herausgestellt werden, um „Mitglieder oder Unterstützer*innen zu gewinnen“ und Verbände und Vereine „effektiver, wirkungsvoller und zukunftsfähiger“ zu machen und in dem postuliert wird, dass Kooperationen und Netzwerke „gepflegt“ werden müssten, was „strategisches Knowhow“ erfordere, ohne jedoch zu konkretisieren, was dies bedeute (DFB, 2019, S. 8). Das „*Handlungsfeld 5: Schützen und Einschreiten*“ stellt „Prävention, Früherkennung und Intervention“ als die „wichtigsten Säulen der Antidiskriminierungsstrategie des

DFB“ heraus, ohne auch hier nähere Angaben zu konkreten Maßnahmen zu machen (DFB, 2019, S. 8).

Blickt man zusammenfassend auf die skizzierten Handlungsfelder, dann handelt es sich dabei um einen Orientierungsrahmen für die Integrationsarbeit in den Fußballverbänden, in dem jedoch konkrete Maßnahmen und deren Umsetzung nicht – wie im noch im Konzept von 2008 – spezifiziert werden. Darüber hinaus fällt auf, dass der in der Integrationsdebatte im organisierten Sport zunehmend prominenter werdende Begriff der interkulturellen Öffnung in den Konzepten der Fußballverbände nicht verwendet wird, was – wie in der Darstellung der Ziele und Maßnahmen gesehen – allerdings nicht bedeutet, dass strukturelle Aspekte der Organisationsentwicklung, die in der Regel mit dem Begriff der interkulturellen Öffnung assoziiert werden, in den Fußballverbänden keine Rolle spielen. Im Gegenteil: Diese sind ausdrücklich Teil der strategischen Ausrichtung der Integrationsprogramme in den Fußballverbänden.

Fragt man abschließend danach, warum die Fußballverbände Programme der Integration etabliert haben und wie sie diese an verbandsspezifische Ziele und Zwecke anbinden, dann zeigt sich, dass hier sowohl gesellschaftspolitische Erwartungen als auch funktionale Aspekte eine Rolle spielten. In der Einschätzung der Interviewpartner werden dabei funktionale Aspekte, die sich vor allem auf Mitglieder- und Talentrekrutierung beziehen, in ihrer Bedeutung durchaus höher bewertet als gesellschaftspolitische Erwartungen, die vor allem im Hinblick auf die flüchtlingsbezogenen Programme bedeutsam gewesen seien:

„Ein wichtiger Aspekt ist Talentförderung. Da verspricht man sich natürlich auch, je mehr Leute Fußball spielen und je offener das Ganze ist, desto größer ist die Chance, Talente zu entdecken, einen guten Fußball anbieten zu können, eine gute Nationalmannschaft zu haben. Ganz groß wurde ja die Nummer dann, als die ersten Migrantenkinder in der Nationalmannschaft aufgeschlagen sind in der Zeit mit Özil und Co., da wurde es dann richtig gepusht“ (Vertretung WFV).

„Ich denke, die Mitglieder- und Talentgewinnung war immer etwas höher gewichtet als der gesellschaftspolitische Aspekt. Das Gesellschaftspolitische kam eigentlich erst so im Nachhinein, als sich die politische Lage oder das politische Denken im Fußball auch verändert hat und man gedacht hat, man muss dem Fußball ein bisschen ein anderes Image vielleicht verpassen“ (Vertretung WFV).

„Im Hinblick auf die Begründung der flüchtlingsbezogenen Programme war der Punkt ‚Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung‘ deutlich größer als funktionale Argumente wie Mitgliedergewinnung. Nichtsdestotrotz hat das bspw. in verschiedenen Regionen dazu geführt, dass überhaupt eine 2. Mannschaft bestehen konnte, weil da auf einmal eine neue Trainingsgruppe war, die hat am Anfang vielleicht mit zehn Personen für sich trainiert, die wurden dann aber sukzessive in die Regelstrukturen integriert, so haben diese zusätzlichen Personen dazu geführt, dass auch Mannschaften erhalten worden sind oder neue Mannschaften gegründet werden konnten“ (Vertretung DFB).

(2) Kommunikationswege

Blickt man als erstes auf Einbettung der Integrationsprogramme in die Kommunikationswege des DFB und darauf, wie sie dort bearbeitet werden, dann lässt sich zunächst festhalten, dass das Thema „Integration“ als Unterthema des Bereichs „Vielfalt und Anti-

Diskriminierung“ behandelt wird, der in der Verantwortung des Vizepräsidenten Sozial- und Gesellschaftspolitik liegt. Bei der inhaltlichen Konzeptionierung wird dieser

„durch die Kommission Gesellschaftliche Verantwortung, die mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Regional- und Landesverbänden sowie anderer sportlicher und gesellschaftlicher Verbände und Organisationen besetzt ist, beraten und unterstützt“ (DFB, o.J.b).

Die Kommission „Gesellschaftliche Verantwortung“ ist für die „übergeordnete Strategie, Koordination und Zielsetzung zuständig“, während das spezifische Themenfeld „Integration“ in der AG Vielfalt bearbeitet wird (DFB, o.J.f), die 2013 gegründet wurde und in der „neben den jeweils zuständigen Vertretern der Kommission zudem weitere fachkundige Experten, u. a. aus den DFB-Landesverbänden, vertreten“ sind (DFB, o.J.c). Am Beispiel der Erstellung des überarbeiteten Integrationskonzeptes schildert ein/e Verbandsvertreter/in die Entscheidungswege in den Gremien wie folgt:

„Für die Überarbeitung des Integrationskonzeptes wurde eine Projektgruppe eingesetzt. Dann geht das in die AG-Vielfalt und wird auch da diskutiert und wird dann zunächst in der Kommission ‚Gesellschaftliche Verantwortung‘ vorgestellt, so dass man bis zum Bundestag dann auch ein fertiges Konzept hat und darüber informieren kann“ (Vertretung DFB).

Blickt man auf die Landesverbände und hier zunächst auf den *FLVW*, dann wurde das Thema „Integration“ seit 2010 in den Kommunikationswegen des Verbands verankert, indem eine Kommission „Gesellschaftliche Herausforderungen“ einberufen wurde, deren Mitglieder sich um „soziale und gesellschaftliche Themen“ kümmern. Im gleichen Jahr wurde auch die Rolle eines „Integrationsbeauftragten“ ausdifferenziert, die ehrenamtlich besetzt ist (Vertretung FLVW 2). Auf der hauptberuflichen Ebene wird das Thema durch die Stabsstelle „Kommunikation und gesellschaftliches Engagement“ bearbeitet (FLVW, o.J.). Die Kommission „Gesellschaftliche Herausforderungen“ wird vom Präsidium eingesetzt und ist für die konzeptionelle Bearbeitung aller gesellschaftsbezogenen Themen zuständig:

„Die Kommission ‚Gesellschaftliche Herausforderungen‘ ist kein gewähltes Gremium. Sie wird benannt und vom Präsidium noch bestätigt“ (Vertretung FLVW 2).

„Die Kommission kümmert sich um das Thema Integration, um Inklusion. Wir kümmern uns um das Thema Fair Play und Gewaltprävention, wir kümmern uns um im Prinzip alle Themen, die irgendwie damit zu tun haben, mit gesellschaftlichen Herausforderungen. Wir kümmern uns um die Umsetzung von Preisen, die ausgeschrieben werden, von Aktionen, die von Stiftungen an uns herangetragen werden“ (Vertretung FLVW 2).

Die Kommission dient vor allem dem themenbezogenen Austausch und der Weiterentwicklung von Projekten:

„In der Kommission ‚Gesellschaftliche Herausforderungen‘ geht es um den Austausch zu Themen. Wenn ich z. B. dieses Projekt vorstelle, sagen wir jetzt, ‚Haltung zeigen‘, dann wird überlegt, welche Menschen in der Kommission können helfen, das umzusetzen. Also im Endeffekt ist das ein Denkprozess, der da angestoßen wird, um die vorhandenen Projekte voranzubringen“ (Vertretung FLVW 2).

Im *WFV* liegt die Zuständigkeit für die Bearbeitung des Themas „Integration“ in der Abteilung „Gesellschaftliche Verantwortung“, in der alle gesellschaftlich relevanten Themen

bearbeitet werden, und auf ehrenamtlicher Ebene beim für diesen Bereich zuständigen Vizepräsidenten:

„Der Bereich ‚Gesellschaftliche Verantwortung‘ ist für alle Themen rund um den Fußball zuständig, also für Integration, Inklusion, Frauen- und Mädchensport, Kinderschutz. Da geht es um die sozialen Themen, die aus der Gesellschaft kommen. Integration ist jetzt eines der Themen, die es schon länger gibt, zehn Jahre jetzt schon ein Thema“ (Vertretung WFV).

„Integration ist im Vorstand auf jeden Fall Thema, also über den Vizepräsidenten ist es ständig eingespeist. Also, er gibt halt die Dinge weiter, die die Haltung des Verbandes letztendlich auch darlegen“ (Vertretung WFV).

Über die Behandlung in Präsidium und Vorstand hinaus gibt es im WVF keine spezifischen Gremien, die sich eigens mit dem Thema beschäftigen.

(3) Personal

Blickt man auf die Personalstrukturen, die für die Bearbeitung und Umsetzung der Integrationsprogramme in den Fußballverbänden geschaffen wurden, dann lässt sich für den DFB festhalten, dass es dort auf hauptberuflicher Ebene eine Referentenstelle gibt, die für den Bereich „Vielfalt und Antidiskriminierung“ und damit auch für Integration zuständig ist. Zum Aufgabenbereich dieser Stelle gehören

„einerseits Beratungen bei Anfragen, aber auch Strukturfragen bei der Projektentwicklung, oder wenn auch Anfragen von außen kommen, sozusagen Fachberatung. Zum anderen gehört dazu die hauptamtliche Betreuung der ehrenamtlichen Strukturen, vom Präsidium über Kommissionen und Ausschüsse bis in AGs und dabei insbesondere die Zuständigkeit für die AG Vielfalt, für die Betreuung sozusagen und die strategische Ausrichtung gemeinsam mit der ehrenamtlichen Leitung der AG Vielfalt“ (Vertretung DFB).

Auf ehrenamtlicher Ebene wurde zudem das Amt eines Integrationsbeauftragten geschaffen (DFB, o.J.g).

Im FLVW ist die Bearbeitung und Umsetzung der Integrationsprogramme an die hauptberufliche Stelle der Sachgebietsleitung für gesellschaftliche Themen in der Stabstelle „Kommunikation und gesellschaftliche Engagement“ gebunden (Vertretung FLVW 2), die dabei durch eine zusätzliche, zunächst befristete Referentenstelle unterstützt wird, die aus Mitteln des Landessportbundes im Rahmen des Fachkräftesystems in NRW finanziert wird:

„Die Fachkraft ist angestellt beim FLVW, aber finanziert über den LSB, also die Projektmittel kommen durch den LSB, die Stelle ist aber hier verankert“ (Vertretung FLVW 1).

Zudem wurde auch im FLVW die Stelle eines ehrenamtlichen Integrationsbeauftragten ausdifferenziert. Im WFV hat man hingegen keine spezifischen Stellen für die Bearbeitung des Integrationsthemas geschaffen, sondern hat diese an das vorhandene Personal der Abteilung „Gesellschaftliche Verantwortung“ gebunden (Vertretung WFV).

(4) Interorganisationsbeziehungen

Blickt man im Rahmen der Analyse der Interorganisationsbeziehungen zunächst auf die Kooperation zwischen DFB und Landesverbänden, dann findet diese vor allem auf der Ebene von Netzwerktreffen und Veranstaltungen statt, an denen die ehrenamtlichen

Integrationsbeauftragten und/oder die hauptberuflich für das Thema „Integration“ zuständigen Mitarbeiter im DFB und in den Landesverbänden teilnehmen:

„Wir haben ehrenamtliche Integrationsbeauftragte in allen Verbänden, hier im DFB ist es Cacau, haben aber auch 21 Integrationsbeauftragte in den Landesverbänden, die das ehrenamtlich machen. Und dann wiederum Kollegen in der hauptamtlichen Struktur in den Landesverbänden, die die Themen bearbeiten. Es gibt da jährliche Netzwerktreffen zu den Themen bzw. wenn wir Veranstaltungen haben, sind das unsere ersten Ansprechpartner, die wir dann auch einladen“ (Vertretung DFB).

Die Kooperation findet zum einen wissensbasiert auf der Ebene der Entwicklung und Umsetzung von Integrationsprogrammen statt, was sich – wie dargelegt – sowohl in der Überarbeitung des Integrationskonzepts im Rahmen der Dialogforen als auch in der Etablierung von Strukturen (z.B. Ernennung von Integrationsbeauftragten) und der Umsetzung von DFB-Konzeptionen (z.B. Qualifizierungsangebote) zeigt. Zum anderen wird die Kooperation auch durch das Medium Geld gesteuert, da der DFB im Rahmen eines „Masterplans“ Erwartungen an die Landesverbände richtet und deren Erfüllung finanziell honoriert. Ein/e Landesverband-Vereiner/in vermutet, dass auch die Ergebnisse der Dialogforen Eingang in den Masterplan finden werden:

„Die Ergebnisse der Dialogforen werden unsere Arbeit natürlich beeinflussen, weil wir einen Masterplan haben, der mit Geld hinterlegt ist. Der DFB hat ein Steuerungsmedium über Geld. Er wird Dinge initiieren und auch Ressourcen zur Verfügung stellen. Er wird Dinge in den Masterplan schreiben, er wird die Verbände auffordern, die Dinge umzusetzen. Das wird mit Kennzahlen versehen, man wird gucken, wie wirke ich als Verband, wie viel erreiche ich. Und der Plan ist quasi das Verbindlichste, was es gibt. Weil es auch mit finanziellen Unterstützungsleistungen unterlegt ist“ (Vertretung WFV).

Zwischen *DFB* und *DOSB* gibt es im Rahmen der Integrationsprogramme keine Kooperation. Dem DFB ist auch nicht bekannt, wie viele Fußballvereine am IdS-Programm partizipieren:

„Mit dem DOSB haben wir äußerst selten Kontakt. Also gerade im Bereich Integration, mit Integration des Sports, so gut wie eigentlich gar nicht. Das ist übrigens auch zumindest erstmal eine Einzelrückmeldung gewesen bei der Veranstaltung in Frankfurt, Integration und Dialog. Da wurde von einer Person der Wunsch geäußert, dass der DFB und der DOSB miteinander stärker Hand in Hand arbeiten. Aber ehrlicherweise hat es da in der Vergangenheit keine großartige Kooperation gegeben“ (Vertretung DFB).

„Ich weiß nicht, wie viele Fußballvereine an dem Projekt Integration durch Sport partizipieren. Ganz ehrlich, ich sehe da schon Potenziale für eine Kooperation mit den Sportbünden, am Ende ist es aber auch eine Ressourcenfrage. Wenn man alles das summiert, was wir in den letzten drei Jahren getan haben in dem Bereich Integration im Fußball, und natürlich haben wir DOSB Vertreter zu unseren Integrationskonferenzen eingeladen, ich kann Ihnen noch nicht mal sagen, ob am Ende jemand gekommen ist, oder nicht. Wir machen das auch punktuell, aber dass es da strukturiert Kooperationen gäbe, das ist nicht so“ (Vertretung DFB).

Auf Landesebene bestehen jedoch sowohl im FLVW als auch im WFV Kooperationen mit den *Landessportbünden*. Im FLVW ist dies in erster Linie durch das oben bereits beschriebene Fachkräftesystem bedingt, durch das über den LSB NRW eine Integrationsfachkraftstelle im Verband geschaffen wurde. Im Rahmen dieser Kooperation erfolgt eine gemeinsame Umsetzung von Integrationsprogrammen, wobei dem FLVW eine hohe Autonomie

in der Integrationsarbeit zugebilligt wird, obwohl die Fachkraft formal beim LSB angestellt ist:

„Wir sind in einem sehr engen Austausch mit den handelnden Personen beim LSB. Das sind dann vielleicht fünf bis sechs Personen, mit denen ich im Kontakt stehe, die auch für meine Stelle verantwortlich sind. Wir versuchen immer wieder Projekte, die beim Landessportbund neu auftauchen, auch bei uns zu installieren, wie z.B. ‚Willkommen im Sport‘, das ist auch ein relativ bekanntes Projekt. Darüber finanziere ich die Kurzqualifizierung für Geflüchtete. D.h., wir haben ganz, ganz konkrete Verbindungen, wo man einfach im Bereich von Antragstellungen miteinander arbeitet“ (Vertretung FLVW 1).

„Eine konkrete Aufgabenzuweisung, dass man mir sagt: ‚Du musst jetzt...‘ von Seiten des LSB ist aber eher weniger der Fall, weil die die Stelle schon auch abgeben und sagen: ‚Du bist jetzt in den Strukturen des Verbandes, also musst du dann auch das wahren, was da praktisch vorgegeben wird‘. Die nehmen sich schon ein bisschen zurück, wobei ich immer einen ganz klaren, direkten Ansprechpartner habe, weil ich ja grundsätzlich den Arbeitsvertrag beim LSB unterschrieben habe. Es ist aber jetzt nicht so, dass der LSB mir Arbeitsaufträge gibt, also das nicht. Ich bin auch in der glücklichen Situation, dass ich keine Kennzahlen erreichen muss beispielsweise, was Teilnehmerzahlen bei Qualifizierungsmaßnahmen angeht“ (Vertretung FLVW 1).

Die Kooperation schließt sowohl die Zusammenarbeit mit der LSB-Zentrale als auch mit den anderen Fachkräften in den Bündeln und Fachverbänden mit ein. Durch regelmäßige Fachkräftetreffen wird die Vernetzung gezielt gefördert:

„Wir haben eine Fachkräftetagung, die eben genau das bzw. dieses Netzwerk herstellen soll. Die ist einmal im Jahr, die führt alle Fachkräfte aus allen Bereichen, also aus Fachverbänden oder aus den Bündeln, Kreissportbündeln zusammen und vernetzt die im Endeffekt. So dass diejenigen auch wissen: ‚Wer ist dieser Typ da beim Fußball?‘, ‚Wer ruft mich da an?‘, ‚Was ist das für einer?‘, ‚Komm ich überhaupt mit dem klar, bin ich grün mit dem?‘, wie auch immer, und so sind die Kontakte entstanden. Wobei ich den vom Fußball z. B. jetzt aus Mittelrhein und Niederrhein, den kannte ich auch durch mein eigenes Fußballspiel und weil wir zusammen studiert haben. Also manche Kontakte sind persönlich, aber manche durch diese Netzwerkveranstaltungen entstanden“ (Vertretung FLVW 1).

Der/die WFV-Vertreter/in schildert, dass in Württemberg die Kooperation mit dem WLSB und LSV durch die Ausweitung des IdS-Programms 2015 intensiviert wurde. In einer Expertengruppe aus WLSB- und Fachverbandsvertretern werden auch integrationsbezogene Themen besprochen. Gerade im Hinblick auf Aspekte der Sport- und Vereinsentwicklung wird diese Kooperation als wichtig erachtet, da insbesondere in Mehrspartenvereinen solche Themen sportart- und abteilungsübergreifend bearbeitet werden sollten:

„Die Kooperation mit dem WLSB, LSV wurde intensiver als das Programm aufkam 2015. Muss man klar sehen, weil wir haben ein landesfinanziertes Programm gehabt, über LSV, WLSB gab es auch ein Programm, und es bestand aus meiner Sicht immer die Notwendigkeit, ein Kontakt zu halten, weil wir wollten eine möglichst gerechte und auf viele Vereine ausgelegte Verteilung haben. Von der WLSB-Seite gab es auch eine Expertengruppe aus Fachverbänden kommend, wo man immer wieder auch mal Leute von außen einlädt zum Thema, das letzte Thema war jetzt Frauen im Sport. Wir haben immer aus der Bünde-Ebene auch die Informationen gekriegt, wenn es um Schulungen oder interkulturelle Themen ging, dass wir da auch Unterstützung kriegen können. Fand ich auch gut, war auch wichtig für uns, weil in der Kommunikation von uns als Fachverband war es immer so, dass ich bei jedem Verein, der sich dem Thema angenommen hat, immer auch denen Fußballabteilungsleuten sagen musste: ‚Wenn ihr aus einem Mehrspartenverein seid, dann solltet ihr überlegen, ob ihr nicht dieses Thema als Gesamthema des Vereins platziert‘. Das heißt, wenn sich nur eine Fußballgruppe in einem Gesamtverein mit dem Thema platziert, ist das eine Säule des Ganzen, aber es ist nicht das gesamte Haus. Und aus dem Grund ist es bei den überfachlichen Themen immer aus meiner Sicht wichtig, dass wir als Verbände, wenn wir von unseren Fachabteilung der Vereine

Anfragen kriegen, die Botschaft rausgeben, bei solchen Themen sich über den Gesamtverein zu platzieren“ (Vertretung WFV).

Blickt man als nächstes auf die Kooperation mit den *Fußballvereinen*, dann zeigt sich im FLVW, dass es etwa zu einem Fünftel der Vereine im Verbandsgebiet einen Kontakt im Kontext des Themas „Integration“ gibt, der sich beispielsweise an der Teilnahme an Projekten oder der Bewerbung um Integrationspreise zeigt. Die Beschäftigung mit dem Thema erscheint dabei vor allem vom Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in den unterschiedlichen Regionen abhängig:

„Wir haben insgesamt 1.600, 1.700 Vereine, die sich mit Fußball beschäftigen. Da wird es sicherlich den einen oder anderen Verein geben, der sagt: ‚Ich habe mit dem Thema Integration irgendwie nichts zu tun.‘ Sei es dann auch dadurch, dass in der Struktur dann auch im ländlichen Bereich ist, und da ist einfach auch der Bedarf nicht da, weil manchmal, dann ist das halt so. In Herne oder Gelsenkirchen, da ist das Thema aber immer präsent. Über Projekte, über Preise, über sonstige Dinge, die wir im Bereich Integration machen, sind wir mit 300 bis 400 Vereinen im Kontakt, die sich mit dem Thema offensiv beschäftigen, und dann gibt es aber sicherlich noch mindestens genauso eine große Grauzone, die es einfach macht, ohne dass sie sagt: ‚Wir brauchen da jetzt irgendwelche finanziellen Unterstützungen oder brauchen Hilfestellung von euch oder melden das bei euch.‘ Das läuft dann einfach so en passant“ (Vertretung FLVW 2).

Bei Qualifizierungsangeboten und integrationsbezogenen Vereinsberatungen ist die Nachfrage der Vereine jedoch eher gering:

„Ich habe z.B. für die letzte Kurzqualifizierung letztes Jahr im August 400 Vereine angeschrieben und habe 14 Teilnehmer bekommen für die Kurzqualifizierung für Geflüchtete. Ich bin sowohl über Bünde gegangen, also Kreissport- und Stadtsportbund, bin über die kommunalen Integrationszentren gegangen, bin über Vereine gegangen und habe dann noch meine persönlichen Kontakte, also da ich aus dem Fußball auch Menschen kenne, die ich anrufen kann und sagen kann: ‚Hast du nicht jemanden, der vielleicht da infrage kommt, den wir hier mit in die Ausbildung nehmen können?‘“ (Vertretung FLVW 1).

„Zum Thema ‚Integration‘ ist die Nachfrage der Vereine nach Vereinsberatungen sehr dünn. Bei mir ist noch keiner aufgelaufen“ (Vertretung FLVW 1).

Eine wesentliche Barriere für eine tiefergehende Beschäftigung mit dem Thema Integration wird darin gesehen, dass es in den Vereinen sowohl an fachlichem Know-How als auch an den personellen und zeitlichen Ressourcen mangelt:

„Ich glaube, dass sich Vereine wenig mit dem Thema Integration beschäftigen, liegt daran, dass es einfach unglaublich schwierig ist das Thema. Der Verein grundsätzlich bietet den Rahmen für Sporttreiben und mittlerweile verlangen wir unheimlich viel von den Trainern. Die müssen ja teilweise sogar erziehen. Also, das sind sowohl Organisatoren als auch Pädagogen und jetzt auch noch Integrationskräfte, und irgendwann sind diese Vereinsmitarbeiter überfordert, weil man darf das nicht vergessen, in einem Verein fällt die Arbeit auf wenig Schultern, um den Verein am Leben zu erhalten, und diese wenigen Schultern sind mit den bestehenden Herausforderungen schon fast am Limit ihrer Möglichkeiten und die sollen jetzt noch dazu das und die sollen noch dazu das und am besten noch Inklusion und dann am besten noch Menschen mit Migrationshintergrund und am besten noch Mädchen, weil die sind nochmal unterrepräsentierter, und junges Ehrenamt, weil die sind auch unterrepräsentiert, das schaffen die alles gar nicht“ (Vertretung FLVW 1).

Die Fußballvereine, die sich im Bereich „Integration“ engagieren, tun dies aus Sicht der FLVW-Vertreter/innen vor allem deshalb, weil sie dadurch „quantitativ“ gesehen Spieler und Ehrenamtliche zur Aufrechterhaltung ihrer Vereins- und Wettkampfstrukturen gewinnen, aber auch deshalb, weil sie „qualitativ“ durch die sozialen Kontakte profitieren:

„Die Vereine, die sich in Sachen Integration engagieren, die haben die menschlichen Beziehungen aufgebaut, die haben Interesse an den Menschen. Ob es jetzt dadurch ist, dass die als Spieler tätig sind oder nachher im Ehrenamt oder irgendwie engagiert sind. Ich glaube, das sind einfach ganz normale soziale Kontakte, die da entstanden sind und dadurch einfach auch das weitergeführt wird“ (Vertretung FLVW 2).

„Die Potenziale von Integration sind im Endeffekt, dadurch gewinne ich für mich, für meine Jugendabteilung, für meinen Verein Menschen, die mir helfen, mich stabil aufzustellen. Entweder mehr Trainer, also mehr Trainer, dadurch mehr Trainingsmöglichkeiten, dadurch eine größere Gruppe einfach anzusprechen. Also, Potenziale bringen diese Menschen mit, indem man rein quantitativ schon sagen kann, da entsteht mehr Möglichkeit mit den Menschen zu arbeiten. Qualitativ glaube ich aber auch, dass die durch ihre Geschichte und ihre Persönlichkeit auch nochmal eine andere Vorbildfunktion einnehmen können. D.h., wenn ich jetzt einen, ich hoffe, dass das funktioniert mit diesem Jungen, von dem ich vorhin erzählt habe, der aus dem Irak geflüchtet ist, den ich dann da mit reinnehme, der dann da Trainer wird, [dann] ist das einfach eine stimmige Geschichte und positives Beispiel dafür, wie es auch gehen kann. Wie Menschen Werte aus ihrer Heimat mitnehmen, aber das auch akzeptieren, was es hier an Werten und was es vielleicht auch an Normen gibt und sich hier innerhalb dieses ganzen Kontextes so bewegen und auch anderen diese Werte vermitteln können“ (Vertretung FLVW 1).

Die Bedeutung von „Marketingzielen“ oder der Akquise von Fördergeldern wird als Beweggrund der Vereine hingegen eher gering eingeschätzt:

„Es gibt sicherlich Vereine, für die es irgendwie ein Marketinginstrument ist, aber da kann ich mich genauso gut mit anderen Dingen eben auch hervortun, also würde ich aber jetzt so nicht negativ sozusagen den Verein anheften oder sagen: ‚Die machen es nur weil‘. Das glaube ich nicht. Es gab mal diese Aktion von der Egidius-Braun-Stiftung, da gab es 500 Euro. Wo man sagte: ‚Naja gut, was mache ich jetzt mit 500 Euro?‘. Mittlerweile ist das ein bisschen anderes Programm geworden. Aber selbst da, wenn das mal 5.000 Euro sind für ein Projekt, dann ist es halt auch jetzt nicht wahnsinnig viel“ (Vertretung FLVW 2).

Was die Adressierung und den Aufbau von Kooperationen mit den Vereinen angeht, heben die Interviewpartner die große Bedeutung von Netzwerken und persönlichen Kontakten hervor, deren Aufbau und Pflege mit entsprechend hohen zeitlichen Anforderungen einhergeht:

„Der Zugang ist der schwierige Teil: Wie kann man die abholen? Das ist so die Herausforderung. Aber dafür braucht man eigentlich nur Zeit und Netzwerke. Also es ist nicht so, dass es Blockaden gibt, weil die sagen: ‚Ich will nicht‘, oder: ‚Da hab ich nichts mit zutun‘. Das ist schon so, dass da viel Engagement vorhanden ist, nur wie kriegt man die abgeholt? Also das ist Zeitaufwand, und das ist halt eine Netzwerkfrage“ (Vertretung FLVW 1).

„Wenn wir sie persönlich ansprechen, dann ist es nochmal eine andere Schiene. Also diese persönliche Schiene über Kontakte ist anders als eine E-Mail. Dann nehmen sie auch teil, weil sie vielleicht nochmal ein anderes Empfinden haben dafür. Je mehr persönlichen Kontakt man hat, desto besser ist es“ (Vertretung FLVW 2).

Für den WFV wurde oben bereits herausgestellt, dass man dort nicht die Strategie verfolgt, Integrationsprogramme an die Fußballvereine heranzutragen, sondern dass man sich ausschließlich darauf beschränkt, Vereine, die von sich aus auf den Verband zukommen, mit den vom DFB zur Verfügung gestellten Konzepten und Informationen zu versorgen. Dieses Vorgehen ist durch die Annahme begründet, dass Prozesse der Integration und interkulturellen Öffnung nicht von außen initiiert werden können, sondern dass sie sich aus dem Verein entwickeln und dass dies am effektivsten „unterschwellig“ läuft, ohne explizit zum Thema gemacht zu werden:

„Interkulturelle Öffnung und Integration sind Prozesse, die passieren. So sehe ich das. Der wird nicht initiiert von außen. Der läuft aus dem Verein heraus, aus der Entwicklung der Menschen, die in dem Verein dabei sind. Und viele der Leute, die in so einem Verein angebunden sind, von außen über die Eltern oder wie auch immer, die gucken da nicht drauf. Das ist nicht ihr Thema. Der Sport steht viel zu sehr im Fokus und das Spiel der Kinder miteinander, als dass man jetzt sagt, welche sozialen wertvollen Dinge für die Zukunft bringt das. Das bewertet niemand. Sondern der Prozess, der läuft unterschwellig, der läuft aufgrund der Veränderung der Gesellschaft, in der Zusammensetzung dieser Gesellschaft. Aber das muss man nicht von oben drauflegen. Dieser Prozess, der unterschwellig läuft, das ist eigentlich der gewinnbringendste Prozess ist, und dieses besondere Hervorheben dieser Thematik, zu sagen: ‚Ja wir sind ein Verein der integriert‘, nur weil wir jetzt wegen mir statt zehn, 18 Nationen haben, das macht kein Verein“ (Vertretung WFV).

Wie sich schließlich Prozesse der Integration und interkulturellen Öffnung in den Fußballvereinen entwickelten, erscheint sehr stark von Personen abhängig sowie davon, ob es gelingt, Personen mit Migrationshintergrund in Funktionsrollen als Promotoren zu gewinnen:

„Mein Eindruck ist, dass die Zusammensetzung der Vereinsführungsebene, dass die schon mit entscheidend ist, wohin es geht. Wenn da Leute sind mit Migrationshintergrund, derer gibt es ja, so wie man hört, zu wenige in entscheidenden Gremien, dann denke ich, ist es auf jeden Fall gegeben, dass sich eher ein Prozess initiieren lässt, dass man so Promotoren hat in Abteilungs- und Vorstandsfunktionen. Und dann meine zweite Einschätzung ist, dass es stark personenabhängig ist. Also das ist nicht mal nationalitätsabhängig oder migrantengeschichtlich abhängig, sondern das sind meistens einzelne Personen, die auf irgendeine Art und Weise einen Zugang finden, um etwas bewegen zu wollen. Wenn Personen nicht mehr da sind, dann enden Projekte so schnell, wie sie gestartet sind. Es gibt ganz wenige Fälle, glaube ich, wo das gelingt von einer auf die nächste Funktionärgeneration etwas überzugeben. Äußerst schwierig“ (Vertretung WFV).

Reflektiert man die Strukturen, die beim DFB und den beiden Fußballfachverbänden in NRW und Württemberg in Bezug auf die Themen „Integration“ und „Interkulturelle Öffnung“ geschaffen wurden, zusammenfassend, so ist zunächst festzustellen, dass der DFB bereits 2008 Integration als Ziel in einem Integrationskonzept festgeschrieben hat. Mittlerweile liegt ein gemeinsam mit den Landesverbänden überarbeitetes Integrationskonzept vor (2019). Darüber hinaus ist das Ziel „Integration“ im Sinne eines Zweckprogramms in den Satzungen aller drei Verbände verankert. Die vielfältigen Maßnahmen, die der DFB im Hinblick auf dieses Ziel entwickelt und die sowohl auf Kompetenzvermittlung bei Funktionsrolleninhabern als auch auf strukturelle Veränderungen im Personalbereich zielen, sind sowohl funktional als auch gesellschaftspolitisch unterlegt: So geht es einmal um Mitgliedergewinnung, zweitens aber auch darum, über die Vermittlung von Wertvorstellungen, rassistischen und diskriminierenden Vorbehalten in Vereinen und Verbänden zu begegnen. Dabei werden die funktionalen Aspekte der Mitglieder- und Talentrekrutierung im Hinblick auf die Gewinnung von Vereinen von den Interviewpartnern allerdings bedeutsamer eingeschätzt. Was die Kommunikation des Themas in den drei Verbänden angeht, so findet diese in hierfür eigens ausdifferenzierten Gremien bzw. Kommissionen statt, deren Aufgabe die Entwicklung und Überarbeitung themenbezogener Konzepte ist. Im DFB und FLVW sind hierfür hauptberufliche Stellen geschaffen worden. Im WFV wird das Thema dagegen an vorhandenes Personal gebunden. Über diese Personalstruktur kann in den Verbänden die Bearbeitung des Themas auf Dauer gestellt werden.

Während der DFB im Rahmen des Projekts „Integration durch Sport“ mit dem DOSB keinen Kontakt hat, gibt es zwischen dem DFB und den Landesverbänden einen regelmäßigen Austausch in Form von Netzwerktreffen und Dialogforen, wobei der DFB seine Erwartungen im Hinblick auf die Umsetzung der Integrationsprogramme finanziell unterlegt. Die Kontakte zwischen den Fachverbänden und den Landessportbünden erfolgen in NRW über die Treffen der Fachkräfte routinemäßig, während dies in Württemberg über eine Expertengruppe, die mit Vertreter/innen aus WLSB und Vertretern verschiedener Fachverbände besetzt ist, eher sporadisch erfolgt.

4.2 Tennisverbände

Grundlage der folgenden Analyse der Strukturen und Interorganisationsbeziehungen im Deutschen Tennis-Bund (DTeB), im Westfälischen Tennis-Verband (WTV) und im Württembergischen Tennis-Bund (WTeB) sind Interviews mit einem/r Vertreter/in des Spitzenverbands und drei Vertreter/innen der Landesverbände sowie schriftliche Dokumente, die auf die strukturelle Verankerung des Themas „Integration“ in den Tennisverbänden schließen lassen. Diese umfassen die Satzungen der drei Verbände (DTeB, o.J.; WTeB, 2019; WTV, 2015) sowie Texte und Informationen, die auf den Internetseiten veröffentlicht sind.

Im Hinblick auf die Tennisverbände zeigt sich, dass es dort weder auf Bundesebene noch in den untersuchten Landesverbänden eine *programmatische Verankerung* der Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ gibt:

„Für die Themen ‚Interkulturelle Öffnung‘ und ‚Integration‘ haben wir keine spezifischen Programme“ (Vertretung DTeB).

„Integration ist bislang kein Thema hier“ (Vertretung WTeB 2).

„Das Thema Integration ist im WTeB gar nicht strukturell verankert“ (Vertretung WTeB 1).

„Was das Thema Integration angeht, gibt es keine Strategien bei uns im Verband“ (Vertretung WTV).

Auch in den Satzungen der drei Verbände ist das Thema „Integration“ nicht verankert (DTeB, o.J.; WTeB, 2019; WTV, 2015). Es findet darüber hinaus auch im Kontext anderer Verbandsprogramme keine Berücksichtigung, so zum Beispiel im Rahmen des DTB-Programms „Deutschland spielt Tennis“, das explizit auf Mitgliedergewinnung ausgerichtet ist, oder auch bei Angeboten zur Vereinsberatung:

„Selbst bei dem Programm ‚Deutschland spielt Tennis‘ vom DTB ist Integration kein Thema. Es heißt nur, du musst Mitglieder gewinnen, so. Dann machst du einen Aktionstag und gewinnst Mitglieder. Aber da kommt keiner auf die Idee, jetzt diese spezifische Zielgruppe zu fokussieren. [...] Die Bildsprache bei den Plakaten für ‚Deutschland spielt Tennis‘ ist blond, blauäugig. Die Kampagne zielt natürlich nicht auf Integration. [...] Der DTB hätte auch ein Plakat machen können, wo ein dunkelhäutiges Kind vielleicht wenigstens mal da drauf ist. Und das würde ja schon mal einfach signalisieren ‚Hey guck mal...‘. Ich glaube, da hat keiner dran gedacht“ (Vertretung WTeB 2).⁷²

⁷² Im Hinblick auf diese Interviewaussage ist zu ergänzen, dass es im Rahmen der Kampagne „Deutschland spielt Tennis“ inzwischen durchaus Bildmaterial gibt, auf dem Personen mit unterschiedlichem Phänotyp

„Bei den Beratungsgesprächen mit Vereinen war Integration noch nie ein Thema“ (Vertretung WTeB 1).

Angesichts der fehlenden programmatischen Verankerung wurden in den Verbänden auch keine *Personalstrukturen* zur Bearbeitung der Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ ausdifferenziert. Die Interviews im Rahmen der vorliegenden Studie wurden allesamt von ehrenamtlichen und hauptberuflichen Amts- bzw. Stelleninhabern aus dem Bereich „Sportentwicklung“ wahrgenommen, die sich auch im Falle von Anfragen zu diesen Themen für zuständig erklären. Angesichts begrenzter Personalressourcen könnten jedoch nicht alle Themen, die einen Bezug zur Sportentwicklung haben, beim vorhandenen Personal verankert werden:

„Also wenn jetzt Anfragen kämen, dann würde das Thema schon zu mir fallen. Also ich wäre dafür zuständig, aber wir haben natürlich auch begrenzte finanzielle und personelle Ressourcen und haben uns jetzt erstmal eben auf andere Schwerpunkte fokussiert“ (Vertretung DTeB).

Auf den Internetseiten der drei Verbände wird auf den Personaltableaus der ehrenamtlich Zuständigen und der hauptberuflichen Geschäftsstellenmitarbeiter keine Zuständigkeit für das Thema „Integration“ benannt.

Blickt man auf die *Kommunikationswege* der Verbände, dann gibt es in den verschiedenen Gremien bislang kaum eine Beschäftigung mit dem Thema. Lediglich im *DTB* wurde in einer Arbeitsgruppe „Sportentwicklung“ eine mögliche Etablierung von Integrationsprogrammen diskutiert, allerdings mit dem Ergebnis, dies vorerst nicht zu tun:

„Wir haben eine Arbeitsgruppe zum Thema Sportentwicklung gegründet. Wir haben über Strukturwandel im Verband und das Thema ‚Sportentwicklung‘ gesprochen und einfach so ein paar Zielsetzungen für die nächsten Jahre festgelegt: ‚Was wollen wir eigentlich erreichen? Wie wollen wir die Vereine unterstützen?‘. Und haben auch in dem Zuge über dieses Thema ‚Integration‘ gesprochen. Wir haben es aber jetzt erstmal hintenangestellt. Also nicht, weil es uns nicht wichtig erscheint, aber wir sehen eben im Moment andere Themen als wichtiger an“ (Vertretung DTeB).

Im *WTV* hat es im Ressort „Sport- und Vereinsentwicklung“ eine Diskussion darüber gegeben, dass man den Mitgliederschwund nicht stoppen könne, wenn man den Kreis potenzieller Mitglieder nicht erweitern würde, über „Integration“ wurde in diesem Kontext jedoch nicht gesprochen:

„Wir haben nicht konkret über Integration gesprochen. Wir haben nur gesagt, dass wir einen Mitgliederschwund haben. Wir müssen sehen, dass wir diesen Schwund reduzieren. Ich habe dann auch immer gesagt: ‚Wir können das aber nicht allein mit denen schaffen, die wir aktuell bekommen. Aber diese Diskussion ist klein und ressortbezogen. Es ist noch nicht verbandsübergreifend“ (Vertretung WTV).

Im *WTeB* gab es dazu „noch nie“ (Vertretung WTeB 1) eine Diskussion.

Fragt man im Folgenden nach Gründen für die bisherige Exklusion der Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ in den Tennisverbänden, so ist vorab herauszustellen,

abgebildet sind. Dieses Material steht auf der DTeB-Homepage zum Download bereit (<https://www.dtb-tennis.de/Initiativen-und-Projekte/Deutschland-spielt-Tennis-2020/Infos-Materialien>).

dass eine mögliche strukturelle Verankerung in den Interviewaussagen fast ausschließlich im Kontext des funktionalen Arguments der Mitgliedergewinnung reflektiert wurde.

Im DTB hat das Thema Mitgliedergewinnung angesichts sinkender Mitgliederzahlen einen hohen Stellenwert, man sieht jedoch im Bereich „Integration“ zu wenig Potenzial, um diesem Problem zu begegnen, und setzt stattdessen auf andere Strategien im Rahmen von Schultennis und der Rekrutierung von Erwachsenen aus anderen Ballsportarten:

„Die Mitgliederentwicklung geht seit Jahren bergab. Also man sagt, es stagniert im Moment. Klar, wir wollen neue Mitglieder gewinnen, sehen wir aber aktuell mehr Potential in anderen Bereichen als im Bereich Integration, vor allem beim Schultennis. Also wir versuchen da wirklich, Vereine anzusprechen, dass sie eben Kooperationen mit Schulen eingehen, dass sie da eben Angebote machen, um die Kinder heranzuführen, weil sie in der Schule ja normal nicht in Kontakt mit Tennis kommen. Und über das Thema andere Ballsportarten tatsächlich, also z. B. Handball, Volleyball, versuchen wir, Erwachsene zu gewinnen. Das sind alles Wettkampfsportarten. Meiner Meinung nach machen das Menschen, die auch wirklich Lust haben, ein bisschen Wettkampf zu haben, die aber mit 35, 40 jetzt nicht unbedingt mehr Handball spielen können. Und da haben wir als Anschlussportart eine große Chance, weil Tennis eben auch wirklich generationsübergreifend gespielt werden kann“ (Vertretung DTeB).

Dabei wird betont, dass man das Thema nicht „generell ausblenden“ wolle, dass jedoch begrenzte finanzielle und personelle Ressourcen zunächst eine Fokussierung auf die bereits vorhandenen Themen erforderten:

„Es ist nicht so, dass wir das Thema nicht auf dem Schirm haben. In dieser Arbeitsgruppe haben wir so eine Auflistung gemacht, und da steht auch das Thema Integration drauf, ggf. ab 2021. Also es ist nicht so, dass wir es völlig ausgeblendet haben, aber eben auch bedingt durch die finanziellen und personellen Ressourcen, die im Bereich Sportentwicklung da sind, müssen wir uns erstmal fokussieren. Also, wenn wir nicht alles gleichzeitig machen können, ist es ja natürlich auch schwierig zu sagen: ‚Ich befasse mich jetzt mit so einem neuen, wirklich großen Themenkomplex‘. Und was mache ich dann, wenn ich die anderen Themen aber nicht mehr schaffe, die ich aber schon irgendwie nach unten durchgegeben habe? Die Landesverbände irgendwie jetzt schon versuchen, weitere zu bringen, die schon einzelne Vereine irgendwie bearbeiten. Also soll ich dann sagen: ‚Okay, ich kümmere mich jetzt lieber um das Thema Integration, weil ich das jetzt doch irgendwie wichtiger finde? Dafür lasse ich jetzt aber Inklusion einfach wieder wegfallen‘. So, das ist natürlich auch dann die Frage: ‚Wie gehe ich damit um?‘. Und insofern haben wir halt die Entscheidung getroffen, jetzt erstmal das bearbeiten, was wir haben“ (Vertretung DTeB).

Was den Problemdruck anbelangt, der aus dem Mitgliederrückgang resultiert, so scheint dieser in den Landesverbänden unterschiedlich wahrgenommen zu werden: Im Bereich des WTeB sind die Rückgänge im bundesweiten Vergleich noch am geringsten, so dass man keinen Grund sieht, Integrationsprogramme zu etablieren, um neue Mitgliedergruppen zu gewinnen:

„Also im WTeB sieht man keine Notwendigkeit, das Thema ‚Integration‘ aufzugreifen, weil man sich sagt, ‚Läuft doch, brauchen wir nicht, wir haben genug Mitglieder‘. ‚Ach nur 0,3 irgendwas Prozent Rückgang, super, läuft doch““ (Vertretung WTeB 2).

Und im WTV, der verglichen mit dem WTeB einen deutlich höheren Mitgliederrückgang zu verzeichnen hat, schätzt man die Umsetzbarkeit von Integrationsprogrammen als gering ein, weil der „Leidensdruck noch nicht groß genug ist“:

„Wenn wir jetzt sagen würden: ‚So, wir machen jetzt hier ganz groß Irgendetwas mit Integration‘, ja, das würde Widerstände geben, weil der Leidensdruck noch nicht groß genug ist. Weil es vielleicht auch den Tennisvereinen noch nicht schlecht genug geht. Ich denke, dass die

meisten Tennisvereine wirklich noch sagen: ‚Nein, das kriegen wir so hin. Uns geht es so schlecht noch nicht‘ (Vertretung WTV).

Ein weiterer Grund für die fehlende Verankerung von Programmen der Integration und interkulturellen Öffnung wird auch darin gesehen, dass man sich bislang nicht mit der demographischen Entwicklung auseinandergesetzt und weder erkannt hat, welches Problem da auf die Tennisvereine zukommt noch welches Mitglieder- und Talentpotenzial in der Gruppe der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund vorhanden ist:

„Wenn ich in unserer Steuerungsgruppe Sportentwicklung die Zahlen zum steigenden Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund präsentieren würde, würde es auf jeden Fall zu absoluter Verwunderung oder einem Aha-Erlebnis führen. Also das war mir bis dato auch nicht bekannt“ (Vertretung DTeB).

„Ich glaube, wir haben das Thema Integration im WTeB nicht strukturell verankert, weil es die Verantwortlichen im Ehrenamt, ich will nicht sagen, nicht interessiert, aber ich glaube einfach, dass da auch diese Zahl der 30 bis 50 Prozent Menschen mit Migrationshintergrund in der Gesellschaft überhaupt nicht bekannt sind. Und deshalb hat man auch im Prinzip im WTeB-Präsidium gar keine Notwendigkeit bisher gesehen, da irgendwas zu tun“ (Vertretung WTeB 2).

„Es gibt im Verband keine Diskussion über die demographische Entwicklung. Also in der Jugend ist es eklatant, dass wir im weiblichen Bereich ganz große Defizite haben. Deswegen wollen wir da auch Initiativen starten, dass wir diesen weiblichen Bereich attraktiver machen, aber andere Gruppen gezielt bisher gar nicht“ (Vertretung WTeB 1).

„Wahnsinn. Nein, das ist in den Köpfen auch noch nicht angekommen, dass es bei Kindern und Jugendlichen einen solchen hohen Migrantenanteil gibt“ (Vertretung WTV).

Hinzu kommt, dass es – unabhängig von der Bereitschaft, sich gegenüber Personen mit Migrationshintergrund zu öffnen – an Konzepten fehle, wie man dies konkret umsetzen könnte:

„Selbst wenn wir unsere Gremien überzeugen könnten, Programme zur Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund zu gewinnen, bliebe ja noch der zweite Schritt, dann zu sagen: ‚Okay, was können wir denn konkret tun, um das in irgendeiner Form umzusetzen?‘ Da sind wir im Tennis noch ziemlich weit zurück. Es ist so, dass das Gesamtpräsidium sieht, dass es einen Mitgliederschwund gibt, der immer wieder beklagt wird, aber die richtigen Konzepte, die haben wir noch nicht“ (Vertretung WTV).

Darüber hinaus dürfte auch eine Rolle spielen, dass die Tennisverbände bei Kooperationen mit Schulen die Erfahrung gemacht haben, dass es schwieriger ist, Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund als solche ohne Migrationshintergrund als Mitglieder zu gewinnen:

„Wenn man an Kinder mit Migrationshintergrund rankommen möchte, geht das über die Schule. Ganz einfach. Ich mache es mit einer Tennis-AG in der Schule, Grundschule, erste bis dritte Klasse, wunderbares Alter. In der Tennis-AG sind 100 Prozent Migrationshintergrund. Weil die anderen Kinder spielen ja schon Tennis. Aber die ausländischen Eltern nehmen dann das so als: ‚Oh, lass doch mal ausprobieren‘. Aber da ist es wirklich so: Am ersten Termin sind es relativ viele, und dann nimmt das immer so ab. Da ist nicht wirklich eine Verpflichtung, in die Tennis-AG zu gehen, aber da ist der Ausländeranteil sehr, sehr hoch in diesen AGs, aber die Schwierigkeit besteht, sie in die Vereine zu kriegen, weil die Tennis-AG läuft einen Sommer. Und im Winter musst du dann in die Halle. Das Problem der Tennisvereine, die keine eigene Halle haben. Da enden dann alle Aktivitäten plötzlich“ (Vertretung WTeB 2).

„Die Mitgliedergewinnung über die Schulen läuft unterschiedlich. Wir haben mehrere Kooperationen mit Schulen, mit Grundschulen. Eine Kooperation ist in einem typischen Neubaugebiet. Migrationshintergrund niedrig. Quote, die als Vereinsmitglied landet, sehr hoch. Grundschule im sozialen Brennpunkt, Stadtmitte, Migrationshintergrund sehr hoch, Erfolgsquote

gleich null. Dritte Kooperation ist so eine Grund-, Werk-, Realschule. Ein bisschen zu weit weg. Ist auf der anderen Seite der Stadt. Das heißt, da gehen wir hin, und die kommen nicht zu uns. Erfolgsquote auf Grund von der Distanz relativ gering. Migrationshintergrund würde ich sagen, wahrscheinlich im Durchschnitt. Also, diese Erfolgsgeschichte ist im Prinzip dieses Neubaugebiet“ (Vertretung WTeB 1).

Die wesentliche Barriere wird dabei nicht im Migrationshintergrund, sondern in sozioökonomischen Voraussetzungen gesehen, die bei Familien mit Migrationshintergrund, die im Mittel immer noch eher den unteren sozialen Schichten angehören, einen Beitritt häufiger verhinderten, da Tennis aufgrund der Mitgliedsbeiträge sowie der Ausrüstungs- und Trainingskosten immer noch eine vergleichsweise „teure Sportart“ ist:

„Natürlich ist es auch so: Ich brauche beim Tennis noch eine Ausrüstung, ich brauche einen Schläger, ich habe Mitgliedsbeiträge, und die sind nun mal, wenn man sie jetzt mit dem Fußball vergleicht, teurer“ (Vertretung DTeB).

„Schwierig wird es im Tennisbereich kostenmäßig mit den Trainingskosten. Im Fußball haben Sie einen Übungsleiter, der kriegt 25 Euro, und hat da 20, 30 Kinder, mit denen er irgendwas tut. Im Tennis haben Sie im günstigsten Fall einen ausgebildeten C-, B- oder was auch immer Trainer, der sagt: ‚Also 35 brauche ich schon mal, und vier Kinder ist so das, was ich mir so vorstelle‘. D.h., es entstehen natürlich durch dieses Training immense Kosten“ (Vertretung WTV).

Dementsprechend wird reflektiert, ob die Entwicklung von Programmen, die Personen mit „Migrationshintergrund“ fokussieren, überhaupt sinnvoll erscheint oder ob es nicht vielmehr darum gehen müsse, die Sportart für sozial niedriger gelagerte Bevölkerungsgruppen insgesamt zu öffnen:

„Wir machen kein gezieltes Programm für Migrationshintergrund, sondern wir machen einen Sport für Kinder. Und mir ist es relativ egal, Migrationshintergrund oder nicht. Die eigentliche Barriere ist die soziale Schicht. Menschen mit Migrationshintergrund sind im Tennis aus ökonomischen Gründen unterrepräsentiert, aber nicht, weil wir sie nicht als Migranten ansprechen. Wir müssen eine Strategie entwickeln, um an sozialschwache Gruppen besser ranzukommen, es geht nicht primär um den Migrationshintergrund“ (Vertretung WTeB 1).

Blickt man abschließend auf den Bereich der *Interorganisationsbeziehungen*, dann ist es angesichts der nicht vorhandenen Verankerung von Integrationsprogrammen nicht überraschend, dass es auch keine institutionellen Formen der Kooperation zwischen den Tennisverbänden gibt. Auf Seiten des DTeB wird im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit den Landesverbänden ausgeführt, dass in den Gremien zum Bereich Sportentwicklung von den Landesverbänden kein Bedarf angemeldet würde, sich näher mit dem Thema „Integration“ auseinanderzusetzen:

„Wir arbeiten ja mit unseren 17 Landesverbänden eng zusammen und die äußern eben auch, was sind jetzt deren Prioritäten im Bereich Sportentwicklung. Die 17 Landesverbände sind ja auch einen Tick näher dran an den Vereinen, als wir das sind. Wir haben ja eigentlich gar keine direkte Kommunikationsmöglichkeit mit den Vereinen. Und ja, aufgrund der Aussage der 17 Landesverbände ist das eben aktuell kein Thema, was sie auch jetzt fokussieren oder wo sie momentan so einen großen Bedarf sehen. Und oftmals wird halt auch gesagt, dass die Vereine auch mit der Vielfalt an Programmen und Zielgruppen und Themenfeldern völlig überfordert sind und teilweise bei den Landesverbänden wohl auch sagen: ‚Was soll ich denn noch alles machen?‘“ (Vertretung DTeB).

Auf Seiten der Landesverbände wird geschildert, dass „Integration“ noch gar kein Thema in den Kommissionen gewesen sei, die sich mit Sportentwicklung beschäftigen:

„Nein. Mit dem DTeB gab es noch keinen Kontakt bezüglich des Themas Integration“ (Vertretung WTV).

„Es gibt im DTeB eine Kommission, Inklusion als kleines Randthema findet statt, Migration, Integration in dem Sinne ist bis jetzt nicht diskutiert“ (WTV).

Darüber hinaus gibt es auch zwischen den Tennisverbänden und den Sportbünden keine Kooperation im Rahmen der Integrationsprogramme. So hatte man im DTeB im Kontext dieses Themas noch nie Kontakt zum DOSB und weiß auch nicht, ob Tennisvereine am IdS-Programm partizipieren:

„Wegen des Themas Integration wurde ich noch nie vom DOSB kontaktiert, dass da nachgefragt wurde: ‚Warum macht ihr da nichts?‘“ (Vertretung DTeB).

„Ich weiß nicht, ob es Tennisvereine gibt, die in dem Programm ‚Integration durch Sport‘ als Stützpunktvereine fungieren. Also könnte ich mir schon vorstellen, aber das weiß ich nicht. Ich weiß auch nicht, ob die Landesverbände das wissen“ (Vertretung DTeB).

Auch im WTV gibt es keine Zusammenarbeit in Sachen „Integration“ mit dem LSB NRW. Erstaunlicherweise wurden die nordrhein-westfälischen Tennisverbände auch im Fachkräftesystem nicht berücksichtigt, obwohl sie hinsichtlich der Mitgliederzahl zu den größten Fachverbänden des Landes gehören:

„Das Programm ‚Integration durch Sport‘ spielt im Tennis gar keine Rolle. In den Vereinen ist es nicht bekannt. Die wissen teilweise noch nicht einmal, was der DOSB ist, weil sie mit dem nie etwas zu tun gehabt haben. Es gibt ja so viele Projekte, die sind in den Vereinen nicht bekannt. Und das ist unser Job, da die Vereine ein bisschen zu sensibilisieren und zu sagen: ‚Guck, da ist was‘, aber das ist schwierig in dem Bereich“ (Vertretung WTV).

„Der LSB ist nicht an mich herangetreten wegen der Fachkraftstellen. Ich müsste den Geschäftsführer fragen, ob da was gekommen ist. Es ist bekannt, dass es das gibt. Wir sind der drittgrößte Fachverband in Westfalen“ (Vertretung WTV).

Im WTeB gibt es zwar eine Kooperation mit dem WLSB zu Themen der Sportentwicklung, das Thema „Integration“ spielt dabei allerdings keine Rolle. Auch weiß man hier nicht, ob Tennisvereine am IdS-Programm partizipieren:

„Der Kontakt mit dem WLSB ist sehr gut, weil mit gemeinsamen Seminaren hat man auch mal dann Kontakt, ob das jetzt in der Trainerausbildung, oder auch im Vereinsservice ist. Aber da auch komischerweise nur ganz spezielle Themen wie Rentenversicherung. Also das ist das, was die Vereine brennend interessiert. Finanzen, Rentenversicherung, Sportplatzbau, Renovierung. Das absolute Alltagsgeschäft, wo die Vereine ganz arg drin sind. Weil auch viele Anlagen auch einfach alt sind. Oder es werden auch Anlagen verlegt oder Vereine fusionieren und: ‚Was machen wir mit unseren Plätzen?‘, und: ‚Können wir eine Halle bauen?‘. Also das ist eher das, was die Vereine interessiert“ (Vertretung WTeB 2).

„Bei einem Thema Integration fällt mir als erster Ansprechpartner der WLSB, der LSV ein. Ich weiß, wenn sich jemand mit solchen Themen beschäftigt, was für mich immer so quasi übergreifende Fragestellungen sind, dann ist es der WLSB. Ich weiß, dass es die Württembergische Sportjugend gibt. Und da kenne ich die Ansprechpartner grundsätzlich, aber nicht für dieses Thema. Zu diesem Thema habe ich auch noch mit niemandem Kontakt gehabt. Ich bin regelmäßig bei den Verbandsjugendwarten der ganzen Sportarten. Da trifft man sich so relativ lose, und es werden verschiedene Themen mal so andiskutiert. Am Schluss endet man bei sexualisierter Gewalt. Und mehr eigentlich nicht“ (Vertretung WTeB 1).

„Ich wüsste nicht, dass es im Bereich des WTB einen Stützpunktverein gibt. Nein, keine Ahnung“ (Vertretung WTeB 2).

Die größten Chancen, Tennisvereine für eine Beschäftigung mit den Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ zu gewinnen, sieht man im DTB im Rahmen einer

funktionalen Argumentation zur Mitgliedergewinnung. Eine mögliche Umsetzung könnte dadurch erfolgen, Integration als Querschnittsthema in der Traineraus- und -fortbildung zu integrieren:

„Als Argumentation würde eher das Thema Mitgliedergewinnung tragen, weil, also jetzt gerade, was das Gesellschaftspolitische angeht, natürlich ist das eine andere Gruppe, aber dieses Thema bearbeiten wir aktuell mit der Inklusion. Weil das ist, glaube ich, also die Zielgruppe an potentiellen Mitgliedern, also würde ich jetzt behaupten, in der Gruppe der Migranten höher als bei Menschen mit Behinderung“ (Vertretung DTeb).

„Man könnte das Thema mit Sicherheit in die Traineraus- und -fortbildung integrieren. Also ich würde dann tatsächlich solche Themen immer als Querschnitt sehen. Also das reicht nicht, wenn ich jetzt als Sportentwicklung irgendwie an die Vereine rangehe und sage: ‚Ihr müsst jetzt oder ihr solltet jetzt irgendwie Integration machen‘ und dann sagt der Vereinsvorsitzende: ‚Ja, super machen wir‘, und der Trainer hat überhaupt keine Ahnung, wie er das machen soll“ (Vertretung DTeb).

Auch im WTV sieht man das größte Potenzial in der funktionalen Argumentation über Mitgliedergewinnung, wobei der Zugang zu Vereinen generell als schwierig erachtet wird, wenn es darum geht, Veränderungen in den Vereinen anzuregen. Den größten Erfolg versprechen in dieser Hinsicht individuelle Beratungen in den Vereinen:

„Also ich denke, wenn man die Vereine erreichen will, muss man wirklich diese nackten Zahlen da sehen, die sind ja schon sehr aussagekräftig. Jeder, der also normal irgendwann mal Grundrechenarten beherrscht hat, kann sich ja ausrechnen, dass das schwierig wird, so weiter zu machen wie bisher, weil man einfach eine Menge X nur eben so und so oft teilen kann und dann ist irgendwo Schluss. Das Einzige, was wirklich verstanden wird, ist erstmal, dass man sagt: ‚Okay, wir haben jetzt weniger Mitglieder. Wir können in die Richtung gehen‘, auch da gibt es Vereine, die sagen: ‚Wir haben eigentlich keine Jugendlichen mehr, aber das ist uns eigentlich vollkommen egal‘. Die spielen weiter und in zehn Jahren ist zu. Es werden Tennisvereine sterben. Es wird Zusammenschlüsse geben müssen und so was. Das ist aber alles noch nicht in den meisten Köpfen angekommen. Die denken immer noch, es geht so weiter, wie es weitergegangen ist“ (Vertretung WTV).

„Es gibt so viel Informationsmaterial. Auch was wir als Verband kriegen, was wir dann versuchen, an die Vereine weiterzugeben, aber das kommt irgendwie nicht so an, wie es ankommen sollte. Wir haben eine Homepage. Wir machen auch inzwischen über die sozialen Medien bzw. Kanäle 1.000 Dinge. Wie gesagt, wir können ganz viele Sachen verschicken, aber es versickert halt irgendwo. Es kommt dann an, wenn ich wirklich bei einem Verein in der Vereinsberatung gesessen habe und mit dem kompletten Vorstand oder fast kompletten Vorstand eben einfach mal so eine Thematik durchgehe“ (Vertretung WTV).

Ganz ähnlich stellt sich die Situation auch im WTeB dar, wobei man in der Mitgliedergewinnung ebenfalls das zentrale Argument sieht, um Vereine für das Thema „Integration“ zu öffnen. Allerdings gehen die Interviewpartner hier auch davon aus, dass der Problemdruck, der durch Mitgliederrückgang entsteht, noch nicht groß genug ist, um tatsächlich konkrete Maßnahmen anzuregen, weil es die Vereine in Württemberg weiterhin schaffen würden, ihren Kernbereich des Wettkampfsports auch mit den begrenzten Ressourcen, die zur Verfügung stehen, aufrechtzuerhalten:

„Zu 95 Prozent würde ich mit der Mitgliedergewinnung argumentieren. Jetzt habe ich bei mir im Verein einen politisch interessierten Vorsitzenden. Bei dem könnte ich auch vielleicht mit den anderen fünf Prozent auch noch gesellschaftspolitisch argumentieren. Aber ich glaube, da geht es nur um Mitgliedergewinnung. Und wenn ich es nachhaltig mache, dann habe ich auch die gesellschaftspolitische Ecke abgedeckt“ (Vertretung WTeB 1).

„Das sind verdeckte Ressourcen, die die Vereine nicht erkennen. Man leitet sie mit Seminaren, mit allem Möglichen, mit Ehrenamtsschulungen auch immer wieder darauf hin, aber entweder verspüren sie echt noch keinen Leidensdruck oder sie haben einfach das Personal gar nicht, um das zu überblicken, weil ich bin der Meinung, dass viele Tennisvereine einfach so vor sich hin verwaltet werden. Also Spielbetrieb läuft, super. Mehr ist es nicht. Solange die Mannschaften funktionieren, ist es denen erstmal egal, wie viele Mitglieder dahinterstecken. Es gibt keinen Diskurs in den Vereinen über die Problematik, dass man Mitgliedermangel hat und sich überlegen müsste, wie komme ich an neue Zielgruppen heran“ (Vertretung WTeB 2).

In den Tennisverbänden werden zudem generelle Vorbehalte gegenüber einer Integration von Personen mit Migrationshintergrund vermutet, die einer Öffnung von Tennisvereinen entgegenstehen würden:

„Probleme könnten bei den Vereinen auftreten, weil es mit Sicherheit viele Vereine gibt, die das nicht möchten. Es gibt natürlich die ein oder anderen Vereine, die wollen überhaupt keinen Mitgliederzuwachs mehr, weil es denen tatsächlich gut geht. Und dann gibt es natürlich Vereine, die sind so alteingesessen und fühlen sich vielleicht etwas elitär und haben auch einfach Vorurteile demgegenüber. Also, das wird sicher nicht jeder Tennisverein sein, aber der ein oder andere, da ist das schon so“ (Vertretung DTeB).

„Wenn ich bei uns im Verein ein Programm ‚Integration‘ mache, würde es viele geben, die sagen: ‚Oh das ist toll‘, aber es würde noch eine größere Menge geben, die sagen: ‚Wollen wir das überhaupt?‘, es ist leider so. Da sind Vorbehalte, die sind nicht ganz vom Tisch zu wischen“ (Vertretung WTV).

Zusammenfassend betrachtet zeigt die Analyse der Tennisverbände, dass das Thema „Integration“ in den untersuchten Verbänden bislang keine Rolle spielt: Es ist weder in Satzungen verankert noch gibt es darauf ausgerichtete Personalstrukturen und Programme. Ganz offensichtlich scheint der „Leidensdruck“, sprich: der Mitgliederrückgang, noch nicht groß genug zu sein, dass sich Vereine und Verbände diesem Thema widmen. Auch hat man bislang die demographische Entwicklung nicht wahrgenommen, um so die Bedeutung von Personen mit Migrationshintergrund für die Entwicklung der Tennisvereine zu erkennen. Kooperationen mit dem DOSB und den Landesportbünden bestehen in Bezug auf das Thema „Integration“ nicht, auch wissen die Verbände nicht, ob ein Tennisverein im Rahmen des Programms „Integration durch Sport“ aktiv oder sogar Stützpunktverein ist. Will man zukünftig Tennisvereine für dieses Thema gewinnen, so könne dies nach Aussage der Interviewpartner vermutlich nur über funktionale Argumente gelingen.

4.3 Turnverbände

Grundlage der Analyse der Strukturen und Interorganisationsbeziehungen im Deutschen Turner-Bund (DTuB), im Westfälischen Turnerbund (WTuB) und im Schwäbischen Turner-Bund (STB) sind Interviews mit zwei Vertreter/innen der Landesverbände⁷³ sowie schriftliche Dokumente, die die strukturelle Verankerung des Themas „Integration“ in den Turnverbänden beschreiben. Diese umfassen die Satzungen der drei Verbände (DTuB,

⁷³ Im Deutschen Turner-Bund (DTuB) stand trotz wiederholter Anfragen niemand für ein Interview zum Thema „Integration“ zur Verfügung.

2019; STB, 2014; WTuB, 2016) sowie Texte und Informationen, die auf den jeweiligen Internetseiten veröffentlicht sind.

(1) Programme

Blickt man zunächst auf die Ebene der Programme, fragt also danach, ob die Turnverbände das Ziel und die Aufgabe verankert haben, Integration und interkulturelle Öffnung in Turnvereinen zu fördern und ob sie dazu konkrete Maßnahmen etabliert haben, dann lässt sich festhalten, dass sich solche Programme ausschließlich auf der Ebene der untersuchten Landesverbände finden lassen, sie im Deutschen Turner-Bund jedoch nicht verankert sind:

„Das Thema Integration ist im DTB nicht strukturell verankert, da gibt es niemand, der für Integration zuständig ist, und es gibt auch keine Programme. In den anderen Landesverbänden sind sie zum Teil vorhanden, aber jetzt nicht in dem Ausmaß wie bei den Landessportbünden“ (Vertretung STB).

In keiner der drei Verbandsatzungen sind Integration und interkulturelle Öffnung im Sinne einer Zweckprogrammierung aufgeführt (DTuB, 2019; STB, 2014; WTuB, 2016;).

Im *WTuB* erfolgt die Umsetzung aller integrationsbezogenen Ziele und Maßnahmen im Kontext des IdS-Programms:

„Im Rahmen des Programms *Integration durch Sport* des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) und als Partner im Verbundsystem des organisierten Sports in NRW tritt der Westfälische Turnerbund für eine interkulturelle Öffnung seiner Vereine und Verbände ein und unterstützt sie durch gezielte Maßnahmen und Strategien“ (WTuB, o.J.b).

Der WTuB kooperiert im Rahmen des Fachkräftesystems eng mit dem LSB NRW und orientiert sich in seiner Arbeit an den vom LSB NRW (o.J.a) vorgegebenen Handlungsfeldern. Die Maßnahmen, die der Verband im Rahmen des IdS-Programms durchführt, beziehen sich *erstens* auf die Unterstützung von Veranstaltungen in Mitgliedsvereinen, die auf die Ansprache neuer Zielgruppen gerichtet sind:

„Nach Möglichkeit, das versuche ich, immer ein bis zwei Maßnahmen direkt mit einem Verein vor Ort zu machen, damit ich auch so ein bisschen mitbekomme, was an der Basis passiert und vor allem den Kontakt zu den Vereinen halte. In dem Fall sind das Aktionstage, also quasi offene Angebote, zu denen wir gerade versuchen, die Vereine zu motivieren. Wir versuchen, Vereinen Angebote anzubieten, mit denen sie auf andere Zielgruppen zugehen können. Wo sie mit einem Tag der offenen Tür, egal jetzt, ob als Mitternachtssportangebot oder am Wochenende tagsüber oder so, die sollen dann ihr eigenes Umfeld nochmal genauer unter die Lupe nehmen, und das dann eben auch mit dem Kreis- und Stadtsportbund oder dem KI, also in der Regel beiden, dann anbieten. Es geht darum, dem Verein nahezu legen, dass er sich mit neuen Zielgruppen beschäftigt und neue Formate ausprobiert, um das eigene reguläre Vereinsprogramm im eigenen Umfeld präsent und publik zu machen. Und wir unterstützen das dann eben im Rahmen des Programms. Finanziell und logistisch, sowohl als auch“ (Vertretung WTuB).

Eine *zweite* Maßnahme bezieht sich auf ein „Integrationscamp“, das am Standort der Verbandszentrale eingerichtet wurde, um die Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund auf lokaler Ebene anzusprechen und den Zugang zu den örtlichen Turnvereinen herzustellen:

„Als weitere Maßnahme haben wir mittlerweile vor fast zwei Jahren ein Integrationscamp durchgeführt. Und das nochmal im vergangenen Jahr in abgespeckter Form. Das wäre ein weiteres Format, was wir nutzen. Unter anderem auch, weil wir hier diesen Standort und auch

diesen Zeltplatz haben. Das Zeltlager ist permanent da. D.h., dass die Zelte da von April bis ungefähr Oktober über die Sommersaison stehen. Der Platz ist aber unserer und nutzbar. Das war eine Möglichkeit hier mit dem Stadtsportbund in Hamm und dem KI dann Jugendliche, mit dem Ziel, Vereine, also den Zugang zu Vereinen herzustellen und lokale Vereine kennenzulernen, die dann ein wechselndes Angebot gemacht haben. Und um dann die Gruppe hier vor Ort, über drei Tage damals, ein bisschen zu begleiten“ (Vertretung WTuB).

Drittens gibt es Qualifizierungsangebote, wobei „Fit für die Vielfalt“ die zentrale Maßnahme des IdS-Programms darstellt. Der/die WTuB-Vertreter/in reflektiert dieses Angebot allerdings – wie auch schon die Vertreter/innen anderer Verbände – kritisch, und bemängelt wiederum die geringe Nachfrage sowie die Tatsache, dass in der Regel nur solche Personen an Veranstaltungen teilnehmen, die schon für das Thema sensibilisiert sind:

„Wir haben die Maßnahme ‚Fit für die Vielfalt‘ vom LSB zwei Jahre ausprobiert, wo es ja explizit um interkulturelle Öffnung darum geht, bei den Teilnehmern das mehr ins Bewusstsein zu rücken und zu sensibilisieren. Nach wie vor findet diese Maßnahme statt, es ist aber so, dass die Maßnahmen zum Teil sehr schlecht besucht sind oder nur besucht werden, weil sie im Rahmen der Lizenzverlängerung besucht werden müssen oder es aber als Stützpunktverein, weil es als ein Kriterium für die Zuwendung angegeben ist. Und dass dieses Format nicht ganz zu passen scheint oder, dass man eben nicht die Leute erreicht, die man gerne hätte. Die Teilnehmer, die kommen, das sind häufig Leute, die sowieso ein Interesse daran haben und dementsprechend auch schon mit einer sehr offenen Haltung da rangehen. Die nehmen mit Sicherheit sehr viel mit, aber interessant wäre es für alle die, die sich noch nicht mit dem Thema beschäftigt haben“ (Vertretung WTuB).

Weitere Maßnahmen beziehen sich *viertens* darauf, die Turngaue im Rahmen von Schulungen und Beratungen mit Informationen zu den Inhalten und Maßnahmen der Integrationsprogramme zu versorgen:

„Die weiteren Maßnahmen beziehen sich dann tatsächlich eher auf die Arbeit mit unseren Strukturen, unseren Turngauen in erster Linie. Ich versuche die aber erstens regelmäßig mit den Inhalten aus dem Programm, die es gibt, zu informieren, und zweitens biete ich denen immer wieder regelmäßig an, ihre eigenen Gremien zu besuchen. Seien es die Vorstände oder die Gauturntage, also die Mitgliederversammlung der Turngaue, um dort eben solche kleinen Highlights zum Thema Integration zu setzen. Das hat im vergangenen Jahr zweimal geklappt. In einem Fall habe ich z.B. so eine VIBBS-Schulung vom Landessportbund zum Thema steuer- und rechtliche Fragen vermittelt. Da gab es dann so einen Kurzinput und das mit der abschließenden Möglichkeit nochmal so einen kurzen Austausch zu machen. Darüber versuche ich ein bisschen das Thema auch auf den Ebenen erstmal wieder zu positionieren. Das Thema Integration mit dem Umweg über solche Kurzinputs, die dann möglicherweise auch vom Landessportbund kommen, mit drin. Die Rückmeldung von denen, die das besuchen, ist durchweg gut. Das ist ähnlich wie damals bei der Vereinsführungskräfte-tagung. Das Interesse der Turngaue, das jetzt umzusetzen, ich sage mal vorsichtig, dass es noch kein Selbstläufer ist“ (Vertretung WTuB).

Und *fünftens* hat der Verband eine „Kampagne“ initiiert, die Vielfalt in Turnvereinen darstellen soll. Dazu wurde eine Internetseite entwickelt, auf der der WTuB unter dem Motto „Turnen ist Vielfalt – Gib Vielfalt Dein Gesicht“ Porträtfotos von Mitgliedern aus Turnvereinen präsentiert und Informationen zu dem Projekt zur Verfügung stellt (WTuB, o.J.a):

„Unsere Kampagne hat noch eine zentrale Maßnahme. Da geht es darum, mit Vielfalt als Begriff zu arbeiten und die Vielfalt in unseren Vereinen darzustellen. Es gibt eine funktionierende Webseite, wo mittlerweile schon 80 Fotos drauf sind. Das sind eben diese Porträtfotos vor dem dunklen Hintergrund. Das Ziel ist tatsächlich erstmal, einen möglichst bunten Flickenteppich mit Gesichtern zu bekommen, die das ganze Altersspektrum, das wir im Verband haben, darstellen. Und dann nehmen wir natürlich auch gerne Leute, denen man auch ansieht, dass sie vielleicht auch einen anderen kulturellen Background haben. Die Fotos sind im besten Fall mit

einem Statement, was die dann zum Thema Vielfalt äußern, gekoppelt. Und um dann einfach zu zeigen, dass wir als Verband vielfältig sind“ (Vertretung WTuB).

Fragt man danach, warum der WTuB sich programmatisch mit dem Thema „Integration“ beschäftigt und welche Ziele er damit verfolgt, dann wird „Mitgliedergewinnung“ als primäre Orientierung genannt:

„Aus Verbandssicht ist nach wie vor die Mitgliedergewinnung das prioritäre Ziel, wobei ich glaube, dass sich keiner im Verband gegen diese gesellschaftspolitische Komponente wehren würden. Im Gegenteil, denn das hat was mit dem demografischen Wandel zu tun und wird sich dadurch letztendlich ja in irgendeiner Form auch auf das Fortbestehen des organisierten Sports auswirken. Insofern spielen auf jeden Fall beide Aspekte eine große Rolle. Und die Mitgliederzahlen sind nun mal das, wo man sich erstmal auch dem LSB gegenüber messen lässt und es auch um mögliche Fördermittel geht. Die Mitgliederzahlen sind geringfügig zurückgegangen. Wir als Verband stehen mit einem sehr großen Breitensportlichen Angebot dann vielleicht stärker in der Konkurrenz zu anderen Verbänden, wo Vereine auch ihre Mitglieder melden können, die jetzt nicht im Wettkampfbetrieb z.B. unterwegs sind. Insofern ist der Rückgang zwar spürbar, aber jetzt in dem Sinne noch nicht gravierend“ (Vertretung WTuB).

Inwiefern sich Programme mit dem Label „Integration“ tatsächlich zur Mitgliedergewinnung eignen, wird im WTuB durchaus kritisch reflektiert. Letztlich könne man aber aus Gründen der Mittelabhängigkeit nicht auf diesen Begriff verzichten:

„Das ist schwierig zu sagen, ob es sinnvoll ist, für die Gewinnung neuer Mitgliedergruppen nicht auf das Label Integration zu setzen. Ich glaube, auf der einen Seite ist es ja auch nach wie vor so, dass wir über das Land und den Bund ein Stückweit abhängig von den Mitteln sind, sodass wir, glaube ich, schon allein deswegen nicht ganz auf den Begriff Integration verzichten können. Ich habe schon die Erfahrung gemacht, dass es nicht immer Sinn macht, direkt mit der Nase drauf zu stoßen. Es ist nicht so, dass man jetzt nur hier ist, weil man über Integration reden will, sondern weil das als Grundgedanke mitschwingt und es mehr als ein gesellschaftliches Ziel oben drüber schwebt“ (Vertretung WTuB).

Blickt man als nächstes auf den *STB*, dann konzentrieren sich die programmatischen Aktivitäten dort auf das Projekt „aktiF“, das gemeinsam mit dem Internationalen Bund (IB) durchgeführt und vom Bundesministerium des Innern (BMI) im Rahmen des Programms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ gefördert wird und das im Kern Sport- und Bewegungsangebote für Frauen mit muslimischem Hintergrund beinhaltet. Genese, Rahmenbedingungen und Zielstellungen des Projekts werden im Interview wie folgt beschrieben:

„aktiF ist ein Gemeinschaftsprojekt vom Schwäbischen Turnerbund mit unserem langjährigen Partner Internationaler Bund. Also, die sind dann 2015 auf uns zugekommen, ausgelöst durch dieses Bundesprogramm ‚Zusammenhalt durch Teilhabe‘, wo einfach Modellprojekte gefördert wurden, wo die gemeint haben: ‚Wollen wir nicht ein gemeinsames Projekt machen?‘. Da war der Auslöser eben jetzt diese neue Ausschreibung vom Bundesprogramm ‚Zusammenhalt durch Teilhabe‘. Und der Internationale Bund, der hat eine Abteilung, die sich ausschließlich um so Projekte kümmert. Und so kam das dann zustande, dass die uns angesprochen haben und einfach die Anfrage war: ‚Hey wollen wir nicht mal gemeinsam was machen?‘. Und dann hat man natürlich geschaut, dann war der Auslöser wieder ein kleineres Projekt, wo wir gesagt haben: ‚Wenn wir da mal was Großes daraus machen könnten, das wäre klasse‘. Und so ist dann ‚AktiF‘ entstanden“ (Vertretung STB).

„Wir hatten von Seiten des Bundesprogramms ‚Zusammenhalt durch Teilhabe‘ ein paar Rahmenbedingungen. Die Ausschreibung war so gestaltet, dass klar war, es geht vor allem darum auch Zielgruppen zu erreichen, die jetzt mit anderen Integrationsprojekten nicht erreicht werden. Und da haben wir dann auch unsere Lücke gefunden, wo wir gesagt haben, wir sind vor allem ein Turnverband, der sehr weiblich ist, was seine Sport- und Bewegungsangebote und seine Mitgliedszahlen einfach auch betrifft. Und so ist dann eben die Idee entstanden, speziell mit dem Fokus auf Frauen und Mädchen Sport- und Bewegungsangebote in bis zu zehn

Pilotvereinen zu fördern. Also den Aufbau von Sport- und Bewegungsangeboten, die sich gezielt an Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund richten. Und wir haben dann damals im Projekt noch den Schwerpunkt auf den muslimisch geprägten Kulturraum gelegt, weil das natürlich eine Zielgruppe ist, die super schwer zu erreichen ist. Und da haben wir einfach unser Alleinstellungsmerkmal gesehen“ (Vertretung STB).

„Wir haben den Zuschlag bekommen und sind dann im Juli 2016 gestartet. Wir hatten zunächst eine Förderzusage für zwei Jahre und haben uns das Ziel gesetzt, in bis zu zehn Pilotvereinen dann Sport- und Bewegungsangebote aufzubauen für Mädchen und Frauen eben aus dem arabischen Kulturraum“ (Vertretung STB).

Das Projekt zielt nicht nur auf den Aufbau zielgruppenspezifischer Angebote für Frauen mit muslimischem Hintergrund, sondern im Rahmen von Workshops und Beratungsangeboten sollen in den Vereinen zudem Prozesse interkultureller Öffnung angeboten werden:

„Das Ziel ist einmal der Aufbau von den Sport- und Bewegungsangeboten, zum anderen aber auch, das Thema in den Vereinen anzustoßen und gleichzeitig einen Schritt in Richtung der interkulturellen Öffnung dieser Vereine zu machen. Das heißt, wir hatten in den Maßnahmenplan von Anfang an auch verschiedene Workshops und Beratungsangebote mit drin, die den Vereinen dann dabei helfen sollen, sich mit dem Thema Interkulturalität, interkulturelle Öffnung auseinanderzusetzen“ (Vertretung STB).

Auf der Projekt-Homepage wird der Ablauf des Projekts im Rahmen eines „Projektfahrplans“ idealtypisch beschrieben. Er umfasst *erstens* ein „Auftaktgespräch“, in dem Projektdetails dargelegt und „der Status quo und der Bedarf des Vereins analysiert“ wird. *Zweitens* sollen „lokale Netzwerkpartner“ identifiziert und einbezogen werden, um „den Zugang zu neuen Zielgruppen, die der Verein sonst nicht erreichen würde“, zu gewährleisten. *Drittens* sollen die Pilotvereine „bei der Ansprache der Zielgruppen und Planung der Angebote intensiv betreut“ werden. *Viertens* sollen die Vereine beim Aufbau der „Sportangebote insbesondere für Mädchen und Frauen mit Zuwanderungsgeschichte“ unterstützt werden. *Fünftens* sollen in einem zweieinhalbstündigen „Workshop mit dem Vorstand des Vereins [...] Weichen für die aktive Förderung von Vielfalt im Verein gestellt“ werden, was die „Identifikation von Veränderungspotenzial im Verein“, die „Auswahl eines Bereichs, in dem erste Veränderungen angestrebt werden“, die Zielformulierung für ein Jahr und die Maßnahmen- und Ressourcenplanung zur Zielerreichung impliziert. *Sechstens* ist eine finanzielle Förderung vorgesehen, im Rahmen derer die Vereine „die Bewegungsangebote sowie die geleisteten koordinativen Aufgaben im Projekt“ in Rechnung stellen“ können (aktiF, o.J.a).

Auf der aktiF-Homepage werden zudem umfangreiche Informationen zur zielgruppenspezifischen Gestaltung der Angebote und zu Prozessen interkultureller Öffnung bereitgestellt (aktiF, o.J.b).

Im Rahmen der Ausschreibung konnten nicht wie ursprünglich geplant zehn Vereine für die Teilnahme rekrutiert werden. Erst durch eine gezielte Akquise wurden schließlich sechs Vereine gewonnen, wobei nur in zwei Vereinen die eigentliche Projektidee auch umgesetzt werden konnte:

„Also erstmal haben wir das Projekt ausgeschrieben. Wir haben dann aber recht schnell gemerkt, dass wir in die Akquise gehen müssen. Wir hatten gegen Ende der ersten Projektphase,

also den ersten zwei Jahren, sechs Vereine gewonnen. Wobei von den sechs Vereinen am Ende zwei dabei waren, wo wir sagen, die haben wirklich die Projektidee auch verstanden, verinnerlicht und umgesetzt“ (Vertretung STB).

Als Bedingungen für eine erfolgreiche Projektumsetzung werden die Ansprache der Frauen „in der Gruppe“, die Gewährleistung „geschützter Räume“, das Einholen der Erlaubnis durch einen „Fürsprecher“ und die Ausrichtung der Angebote als allgemeine Fitnessangebote ohne Sportartbezug genannt:

„Auf jeden Fall ist es wichtig, die Frauen mit muslimischem Hintergrund in der Gruppe anzusprechen. Das hat in zwei Vereinen sehr gut funktioniert. Dass einfach das Vertrauen da ist“ (Vertretung STB).

„Der Raum, in dem das stattfindet, muss ein geschützter sein. Wir haben uns dann auch Expertenrat eingeholt, haben gefragt: ‚Was müssen wir denn machen?‘, wenn man vor allem auch religiöse Frauen aus dem muslimischen Bereich ansprechen muss. Dann hat die uns auch gesagt: ‚Wisst ihr, wir haben da auch keine Lust da jedes Mal nachzufragen, ob da jetzt Fenster sind, ob da ein Mann durch die Halle läuft während wir Sport machen und so‘. Wir haben dann schon in den Gesprächen einfach vermittelt, dass es ein geschützter Raum ist, dass die Türe zu ist, dass nur Frauen mit dabei sind, um einfach denen auch die Peinlichkeit zu nehmen, danach fragen zu müssen“ (Vertretung STB).

„Es war so, dass wir meistens auch einen Fürsprecher gebraucht haben, also ein Verein, der mit einem Moscheevereiner kooperiert hat, der hat das tatsächlich auch mit dem Moscheevorsteher abgesprochen. Das ist ja was, was uns Frauen aus unserer Kultur ja zutiefst widerstrebt, sich die Erlaubnis von einem männlichen Vorstand zu holen, damit die Frauen da hinkommen. Aber in dem Moment hat das Vertrauen geschaffen, ja. Der hat dann gesagt, das ist okay, das passt. Und das hat halt schon unsererseits, vom Projekt aus, und auch vom Verein aus, Überwindung gekostet, da von seinen persönlichen Maßstäben was Gleichberechtigung und Mitspracherecht betrifft, einfach runterzukommen und zu sagen, das ist da jetzt einfach mal so, und jetzt lassen wir uns darauf ein“ (Vertretung STB).

„Wir haben einen Stepaerobic-Kurs, einen so Functional Fitness-Kurs, ja so das Bauch-Beine-Po, so allgemeine Fitness oder so Group-Fitness-Angebote. Also nichts Sportartspezifisches, das zieht nicht“ (Vertretung STB).

Fragt man auch hier danach, warum sich der STB programmatisch mit den Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ beschäftigt und welche Ziele er damit verfolgt, dann ist hier nicht – wie beim WTuB – „Mitgliedergewinnung“ das primäre Ziel, sondern vordergründig geht es darum, ein gesellschaftspolitisches Zeichen zu setzen, wobei die Problematik der demographischen Entwicklung und der Unterrepräsentanz von Mitgliedern mit Migrationshintergrund im Turnen durchaus reflektiert wird:

„Also der gesellschaftliche Aspekt ist auf jeden Fall das, was an erster Stelle steht. Also erstmal, wir wollen etwas für die Gesellschaft tun, wir wollen den Frauen einfach die Teilnahme ermöglichen. Also wir haben als Verband schon auch Positionen bezogen, für welche Gesellschaft wir stehen. Da spielt Vielfalt und Interkulturalität einfach eine große Rolle. Und deswegen ist das das primäre Ziel, das wir erreichen wollen“ (Vertretung STB).

„Wir wissen aber natürlich auch, dass der Anteil an Menschen, die einen Migrationshintergrund haben, in unserer Gesellschaft noch weiter wachsen wird. Und wir wissen ja selbst, dass wir mit unseren Sport- und Bewegungsangeboten auch deutlich weniger Personen mit Migrationshintergrund erreichen, als jetzt z.B. Fußball oder Kampfsportarten. Das hat für uns schon einen existenziellen Hintergrund. Wir müssen aber eben auch wissen, was wir verändern können, damit wir eben in Zukunft nicht in ein Loch fallen. Wenn wir das nicht schaffen, dann wird das zukünftig schon einen Mitgliedereinbruch bedeuten. Und da sind wir als Verband mit unseren Sport- und Bewegungsangeboten natürlich schon einem größeren Risiko ausgesetzt als jetzt Sportarten, die einfach auch in den Kulturen einen Hintergrund haben. Also den Diskurs über die demographische Entwicklung gibt es. Das ist auch, sage ich mal, das Argument, warum es

auch wirklich aus existenzieller Sicht für den Verband und unsere Vereine wichtig ist, sich jetzt damit auseinanderzusetzen. Aber an aktueller Stelle steht schon erstmal der gesellschaftliche Beitrag eben im Vordergrund. Mitgliedergewinnung ist kein konkretes Projektziel“ (Vertretung STB).

(2) Kommunikationswege und Personal

Blickt man als nächstes darauf, wie die Bearbeitung der Integrationsprogramme in den Kommunikationswegen und Personalstrukturen des WTuB und des STB verankert ist, dann lässt sich für den WTuB festhalten, dass dort im Rahmen des durch den LSB NRW koordinierten Fachkräftesystems die Stelle einer „Fachkraft für Integration“ geschaffen wurde. Diese Stelle hat einen Umfang von 50 Prozent, wird aber durch eine weitere halbe Stelle aus dem LSB-Programm „NRW bewegt seine Kinder“ aufgestockt. Die Umsetzung der geschilderten Maßnahmen im Rahmen des IdS-Programms ist vollständig an diese Stelle gebunden (Vertretung WTuB). In den Kommunikationswegen des Verbandes ist das Thema fast gar nicht präsent, obwohl die Integrationsfachkraft bemüht ist, das Thema in die entsprechenden Gremien einzubringen:

„Was mir in der Arbeit noch so ein bisschen fehlt, ist eine Verbandslegitimation, die Identifikation mit dem Thema im Präsidium und in den Gremien. Es gibt auch kein Leitbild oder so, dass wir uns eben nochmal explizit als Verband für Integration und interkulturelle Öffnung einsetzen und, dass das auch durch die Personen mitgetragen wird“ (Vertretung WTuB).

„Das Amt des Vizepräsidenten für ehemals Gesellschaftspolitik deckt in seinen Aufgabenbeschreibungen jetzt im Grunde auch explizit das Thema Integration mit ab. D.h., dass es theoretisch eine Vorstandsposition gibt, die sich um den Bereich kümmert. Im Alltagsgeschäft ist das allerdings bisher noch relativ wenig der Fall. D.h., ich kann die Person ansprechen, und wir sind dann auch lose immer zwischendurch im Kontakt. Es ist aber noch nicht so, dass es durch die Position ein eigenständiges Agieren innerhalb des Präsidiums wäre. Und das ist aber erstmal ein Zugangsweg über die Positionen im Präsidium, um auch nochmal die Inhalte zu transportieren, die ich da gern transportieren möchte“ (Vertretung WTuB).

„Diskutiert wird das Thema in der Mitgliederversammlung nicht. Auch da versuche ich damit, so wie es möglich ist, auch präsent zu sein. Zumindest war es am Anfang so, dass ich dann auch nochmal explizit vorgestellt wurde. Ich war dadurch, dass ich vorher schon die andere Stelle bekleidet habe, im Verband bekannt. Und ich war hier vor meiner hauptberuflichen Tätigkeit schon ehrenamtlich im Verband, dann aber nochmal explizit auch die neue Tätigkeit in dem neuen Arbeitsbereich Integration. Wo sich die Gelegenheiten ergeben, versuche ich auch z. B. die Kampagne vorzustellen oder andere Inputs unterzubringen. Es gibt einen Vortrag, dass man bei Hauptausschuss oder bei der Mitgliederversammlung nochmal sowas platziert. Das passiert, wird dort aber ansonsten erstmal nicht als Tagesordnungspunkt tatsächlich in dem Maße untergebracht“ (Vertretung WTuB).

Im STB wurde das „gesamte Thema Integration“ an eine Referentenstelle innerhalb der Geschäftsführung gebunden, die durch eine Projektmitarbeiterstelle für das „aktiF-Projekt“ unterstützt wird (Vertretung STB). Die Referentenstelle ist wie folgt in die Bearbeitung der Integrationsprogramme und die verbandsspezifischen Kommunikationswege eingebunden:

„Wir sind für die Unterstützung unserer Verbandsführungskräfte zuständig. Und da gehört vorwiegend unser Geschäftsführer dazu und auch unser Präsident, und auch die Vorstandsgremien, also das Präsidium und dann auch noch unsere Mitgliederversammlung und unser Hauptausschuss als die drei obersten Gremien. Da machen wir sowohl die inhaltliche Planung und Vorbereitung der Themen, die bearbeitet werden, dazu gehört auch das ‚aktiF-Projekt‘. In einer großen Organisation würde ich sagen, dass wir so die strategische Managementeinheit sind, was das betrifft. Und wir machen aber auch die organisatorische Abwicklung, klar. Wir sind dann in allen Veranstaltungen im Rahmen vom Repräsentationsmanagement involviert. Das

gehört vor allem so zu unserer sportpolitischen Arbeit und Netzwerkarbeit, die wir im Team betreuen“ (Vertretung STB).

Nach Ablauf des dreijährigen „aktiF-Programms“ wurde im STB eine Expertengruppe gegründet, die weiterführende Maßnahmen zur Verankerung des Integrationsthemas im Verband erarbeiten soll. Diese Maßnahmen umfassen u.a. die Installation eines „Vielfaltsbeauftragten“, die Forcierung von Prozessen interkultureller Öffnung im Verband selbst sowie den Ausbau von Kooperationen und Netzwerken:

„Wir haben eine Expertengruppe bei uns im Verband gegründet. Die war besetzt aus Präsidiumsmitgliedern und Mitarbeitenden von der Geschäftsstelle, wo wir einfach ausgehend von dem, was wir jetzt im Projekt an Erkenntnissen gewonnen haben, gesagt haben ‚So, was heißt das jetzt für uns als Verband?‘. Und haben da eigentlich drei, vier Maßnahmen mal identifiziert. Das Eine ist, dass wir jetzt auf präsidialer Ebene jetzt einen Vielfaltsbeauftragten installieren werden. Wir haben dafür schon ein Aufgaben- und Kompetenzprofil erarbeitet, das wurde auch vom Präsidium verabschiedet. Das Zweite ist, wir haben uns entschieden, jetzt das Themenfeld Kooperation und Netzwerke auf den Bereich auszubauen. Also wir haben verschiedene Ansatzpunkte, wie wir jetzt nach dem Ende von ‚AktiF‘ auch mit dem IB in dem Bereich weiter zusammenarbeiten können, um da einfach auch den Kontakt nicht abbrechen zu lassen. Und wir sind gerade dabei, die Charta der Vielfalt zu unterzeichnen, also da Mitglied dieses Netzwerkes zu werden, um da einfach auch mal diesen Zugang zu diesem Netzwerk zu haben und dort an Aktionen und Angeboten teilnehmen zu können. Wir sagen, das ist für unseren Vielfaltsbeauftragten eine gute Möglichkeit, um sich in dem Themenfeld einzuarbeiten“ (Vertretung STB).

(3) *Interorganisationsbeziehungen*

Blickt man auf die im Kontext der Integrationsprogramme relevanten Interorganisationsbeziehungen, dann lässt sich zunächst festhalten, dass es angesichts der nicht vorhandenen strukturellen Verankerung des Themas im DTuB auch keine Kooperation des *Spitzenverbandes mit den Landesverbänden* gibt.

Betrachtet man die Kooperation der *Landesverbände mit den Bündeln*, dann zeigt sich für den *WTuB*, dass dieser in das Fachkräftesystem des LSB NRW eingebunden ist. Die zuständige Fachkraft schätzt die Zusammenarbeit sowohl mit der LSB-Zentrale als auch mit den dezentralen Fachkraftstellen in den Kreis- und Stadtsportbünden grundsätzlich positiv ein:

„Für das Programm in NRW funktioniert der Landessportbund als zentrale Anlaufstelle gut. Und die Arbeitsgruppe, die dort sitzt, macht aus meiner Sicht einen sehr guten Job. Ich finde, da funktioniert die Zusammenarbeit sehr gut. Was die Abwicklungen der Rahmenbedingungen, die Zuweisung von Mitteln und Verwendungsnachweise usw. angeht. Und die Informationen fließen da auch sehr gut“ (Vertretung WTuB).

„Die Kooperation mit den Kreis- oder Stadtsportbünden hat sich durch diese Fachkräfte erleichtert. Und ich finde auch, dass wir durch die Handlungsfelder, die wir haben, die Arbeit ist zwar im Fachverband nicht vergleichbar mit der des Kreissportbundes, aber ich habe das Gefühl, dass wir da trotzdem einen ganz guten Draht zu haben“ (Vertretung WTuB).

Verbesserungsbedarf sieht die Fachkraft insbesondere im Hinblick auf die systematische Weitergabe von Informationen durch die Kreis- und Stadtsportbünde über die sportartspezifischen Aktivitäten der Vereine:

„Geplant und strukturell verankert ist die Kommunikation mit den Bündeln nicht. Die ist gewünscht, und wir versuchen das, auch über die Kollegen beim Landessportbund wird das versucht, zu implementieren, auch dazu zu motivieren, dass da ein Austausch stattfindet. So gern

ich das hätte, kann ich es auch immer ganz gut nachvollziehen, bei 54 Stadt- und Kreissportbünden ist das schon eine Menge an Informationen die permanent fließen müsste. Es gibt da aber verschiedene Möglichkeiten die ausprobiert werden, um das ein bisschen konstanter zu machen. Verbessern könnte man die Kommunikation in Bezug darauf, dass wir als Fachverbände vielleicht dann bei Bedarf oder wenn es sich gerade ergibt, dann entsprechende Informationen aus den Stadt- und Kreissportbünden kriegen. Also wie ich vorhin angesprochen habe, dass es mehr Zufall ist, dass ich z. B., wenn Vereine im Land gerade besonders aktiv sind, was ich gerade über meine Recherchen, was quasi drunter herfliegt, was aber da vielleicht bekannt ist. Dass die Fachkraft dort feststellt, dass das ein Verein ist, wo die Turnabteilung besonders aktiv ist. Das man dann z. B. einfach eine Info kriegt. Genauso wie der Schwimmverband eine Info kriegt, wenn der Verein ein Schwimmprojekt macht oder da gezielt aktiv ist“ (Vertretung WTuB).

Im *STB* zeigt sich eine enge Kooperation mit dem WLSB, die insbesondere gemeinsame Aktivitäten und den Austausch zwischen den Programmen „aktiF“ und „IdS“ umfasst. Aufgrund dieser Kooperation hat man im *STB* auch einen Überblick darüber, wie viele Turnvereine am IdS-Programm partizipieren:

„Wir haben einen sehr intensiven Austausch mit dem WLSB. Wir haben teilweise auch schon Workshops gemeinsam dann gemacht und uns gegenseitig dann so Teilnehmer hin und her geschickt. Als ich noch eine 100-Prozent-Projektleiterin im aktiF-Projekt hatte, haben die sich so alle vier Wochen ungefähr mal zu einem Jour-Fixe getroffen“ (Vertretung *STB*).

„Integration durch Sport“ ist ja eigentlich ein Thema, was ja auch vor allem durch die Bünde ebene betrieben wird. Und das ja auch gut verankert ist, ja. Und was wir jetzt mit unserem Projekt auch gemacht haben, ist einfach mal eine Ableitung für uns als Fachverband auch zu treffen und zu sagen, okay, wo kann man da jetzt auch tatsächlich in unserem fachlich-inhaltlichen Bereich aktiv werden. Wir haben uns da ja oft auch in den Maßnahmen z.B. mit Beratungsmodulen von Integration durch Sport bedient, weil wir gesagt haben, wir brauchen das jetzt nicht neu erfinden. Also z.B. in unserer Übungsleiterausbildung ist ja teilweise auch ein IdS-Modul verankert, das vom LSV entwickelt wurde, wo dann von uns Referenten auch geschult wurden. „Fit für die Vielfalt“ in einer abgespeckten Variante, dass es in die Übungsleiterausbildung reinpasst“ (Vertretung *STB*).

„Also ich weiß, wo ich es nachgucken kann, wie viele Turnvereine bzw. -abteilungen am IdS-Programm beteiligt sind. Das war schon auch, als wir gesagt haben, wir suchen Vereine, haben wir dann z.B. auch die IdS als Stützpunktvereine bekommen und haben dann einfach mal geschaut, wer ist da schon dabei, wer hätte vielleicht noch Kapazitäten, sich jetzt speziell um diese Zielgruppe zu kümmern“ (Vertretung *STB*).

Blickt man auf die Kooperation zwischen *Fachverbänden und Vereinen*, dann schildert der/die zuständige Vertreter/in für den WTuB ein nachlassendes Interesse am Thema „Integration“, was vor allem mit dem nachlassenden Flüchtlingszuzug nach 2017 in Verbindung gebracht wird:

„Ich habe die Wahrnehmung, dass die Vereine von dem Thema Integration eher ein bisschen satt sind. Ich glaube nicht, dass das im Umkehrschluss bedeutet, dass sich die Vereine weniger für Integration und interkulturelle Öffnung interessieren, aber weil Vereine wirklich viel mit dem Thema beladen wurden und auch die Flut an Möglichkeiten, was jetzt Fördermittel angeht, war gerade so bis 2016 sehr groß. Und auch 2017 sehr hoch, da gab es noch einige Pakete die geschnürt wurden. Und dann explizit auch für die Integration von Geflüchteten als Zielgruppe. Es sind einfach wirklich viele Akteure auf Vereine zugegangen. Und das gesellschaftliche Engagement, was ja von der Politik sehr gern hervorgehoben wird, und im Umkehrschluss aber auch viele Aufgaben an ehrenamtliche Strukturen abgegeben werden, sodass ich das Gefühl hatte, dass, wenn man sagt, dass man was zum Thema Integration machen möchte, erstmal gar nicht so mit offenen Armen empfangen wird“ (Vertretung WTuB).

Im Hinblick auf die ausschlaggebenden Gründe in den Vereinen, sich mit „Integration“ zu beschäftigen, werden in den Turnvereinen gesellschaftspolitische Ziele höher gewichtet als

funktionale Ziel der Mitgliedergewinnung, wobei die gesellschaftspolitische Perspektive nicht allein normativ gedeutet wird, sondern durchaus auch mit dem funktionalen Argument des Erhalts der Förderungswürdigkeit verknüpft wird:

„Ich glaube schon, dass viele Leute, die sich explizit auf den Weg machen und sagen: ‚Wir möchten Programme umsetzen‘, das tun, weil die einen gesellschaftlichen Wert darin sehen, und weil sie das auch für sich selbst wollen. Es gibt viele kleine Vereine, denen die Mitgliederzahlen nicht so wichtig sind. Das haben wir auch im Bereich des Ganztags erlebt. Viele Vereine jammern, dass die Mitglieder zurückgehen, viele sagen aber auch: ‚Es juckt mich überhaupt nicht, wir haben unsere Mitglieder nach wie vor, und wir leben so in unserem Vereinsumfeld ganz gut mit denen, die wir haben‘. Ich glaube tatsächlich, dass die, die aktiv solche Wege gehen, das jetzt nicht nur wegen der Mitglieder machen“ (Vertretung WTuB).

„Es kann auch den Ausschlag geben, wenn es darum geht, irgendwie das neue Vereinsheim zu bauen und die Gelder für die Sportstätte zu kriegen. Also die öffentliche Wahrnehmung spielt, glaube ich, schon auch eine Rolle für die Vereine. Also wir haben zum Teil solche Rückmeldungen gekriegt oder ich habe auch häufig von anderen Kollegen von solchen Rückmeldungen gehört. Insofern ist das mit Sicherheit ein Aspekt, den Vereine gerne nutzen wollen“ (Vertretung WTuB).

Weitere bedeutende Voraussetzungen für die Initiierung von Prozessen der interkulturellen Öffnung in den Vereinen sieht die/der WTuB-Vertreter/in in den handelnden Personen, die in den Vereinen als „Kümmerer“ wirken und die zentralen „Türöffner“ darstellen, um das Thema in die Vereine zu tragen:

„Letztendlich sind es hauptsächlich die agierenden Personen, die da vor Ort den Ausschlag geben. Das ist wie in anderen Bereichen, wenn sich jemand sehr aktiv um seine Nachwuchsübungsleiter kümmert und dafür sorgt, dass in die Übungsleiter- oder Gruppenhelferausbildungen gehen, dann ist es für den Verein immer Gold wert. Und genauso gilt das für die Vereine, die jemanden haben, der für das Thema Integration brennt und versucht, Angebote für Leute zu finden oder die Personen in die laufenden Angebote zu kriegen“ (Vertretung WTuB).

„Für interkulturelle Öffnung von Sportvereinen sind Offenheit und die handelnden Personen wichtig. Dass man tatsächlich, wenn man so will, ‚Kümmerer‘ findet, die diese Offenheit schon haben und die man vielleicht als Türöffner nutzen kann“ (Vertretung WTuB).

Um gezielt Prozesse der interkulturellen Öffnung in Turnvereinen anzuregen, wird auch im WTuB eine effektive Strategie darin gesehen, individuelle Vereinsberatungen vor Ort durchzuführen:

„Sinnvoll wäre es, gezielt auf Vereine zuzugehen und den Vereinen so eine Art Innenhausschulung möglicherweise im Rahmen einer Beratungssituation zu ermöglichen, wo man ja auch sagen kann: ‚Was haltet ihr davon: wir machen jetzt so einen Baustein ‚Interkulturelle Öffnung‘ mit euch?‘ Und das kann ja auch noch weitere Inhalte haben. Das würde ich davon abhängig machen, wie der Verein strukturiert ist und ob es eine Hauptberuflichkeit gibt oder nicht. Wie viele Abteilungen, aber vom Prinzip her wären auch aus meiner Sicht alle Entscheidungsebenen oder alle institutionellen Ebenen wichtig. Sowohl der Vereinsvorstand als auch der Übungsleiter und alles was dazwischen ist“ (Vertretung WTuB).

Für den STB wurde ja bereits dargestellt, dass sich die Akquise der Vereine für das „aktiF-Programm“ sehr schwierig gestaltet hat. Statt der avisierten zehn Vereine konnte man schließlich nach anderthalb Jahren auf der Basis einer intensiven Netzwerkarbeit nur sechs Vereine gewinnen:

„Wir haben am Schluss für die sechs Vereine mindestens eineinhalb Jahre gebraucht“ (Vertretung STB).

„Wir haben dann teilweise auch Kontaktdaten bekommen von Vereinen, die sich schon auf kleinere Kooperationen, also so kleinere Förderprojekte beworben haben bei dem WLSB und sind dann tatsächlich auch in die Kaltakquise gegangen. Wir haben verschiedene Infoveranstaltungen gemacht, und es war ein Stückwerk. Es war sehr unterschiedlich. Also wir hatten verschiedene Veranstaltungen, wo sich dann Vereine auch gemeldet haben. Wir haben tatsächlich auch angerufen und einfach gesagt: ‚Hey wir hätten hier was‘ [lacht] ‚wie wäre es, wenn wir uns mal unterhalten?‘ Und was wir auch gemacht haben, wir haben relativ schnell den Kontakt auch an die Politik gesucht, das heißt, wir haben dann auch Informationsmaterial an die Landratsämter z.B. verschickt. Und letztendlich war für uns mit der größte Erfolgsfaktor immer dann, wenn eine Organisation, die nicht der Turnverein war, gesagt hat: ‚Mensch das machen wir. Wir wollen da den Verein im Boot haben‘.

„Es war schon richtige Graswurzelarbeit und man kann es wirklich so sagen, man muss da schon die Nadel im Heuhaufen finden. Also die Person, bei der der Funke überspringt, oder die, die man wirklich an ihrer intrinsischen Motivation dann auch packt“ (Vertretung STB).

Reflektiert man diese Aussagen, dann zeigt sich, dass der Erfolg bei der Etablierung der Kooperationen vor allem davon abhängig war, netzwerkförmig Personen zu adressieren, die ein hohes persönliches Engagement für das Thema „Integration“ mitbringen und die als Promotoren in ihrem Verein wirken, um die zuständigen Gremien für eine Teilnahme zu gewinnen. Diese Promotorenwirkung scheint dabei von großer Bedeutung zu sein, da es auch Fälle gab, in denen eine Kooperation trotz des hohen Engagements von Einzelpersonen nicht zustande kam und beispielsweise am Widerstand des Vereinsvorstands scheiterte:

„In einem Verein hatten wir drei Abteilungsleiterinnen, die Lust hatten, und die haben gesagt: ‚Oh, wie sage ich das denn jetzt meinem Vorstand?‘. Dann haben wir uns mit denen auch vorbereitet, dann haben wir angeboten mit zu dem Vorstand zu gehen, dann haben sie gemeint: ‚Nein das wäre nichts‘. Und letztendlich haben sie dann abgesagt, weil dann halt diese Vorstellung im Vorstand, also dieses Okay-Einholen, da aktiv zu werden, das hat einfach nicht so geklappt“ (Vertretung STB).

„Und dann hatten wir noch einen Verein, da war z.B. der Impuls der, dass sich eine Übungsleiterin bei uns gemeldet hat, die ist auf unser Projekt aufmerksam geworden. Die hatte gar keinen Verein. Die war neu zugezogen und hat gesagt: ‚Ich habe Lust quasi in einem Verein Anschluss zu finden, indem ich so ein Angebot mache‘. Und das ist dann leider nicht zustande gekommen, weil der Verein einfach zu lange gebraucht hat, und dann hat die Übungsleiterin auch gesagt: ‚Jetzt...‘ – Und sie wollte sich vor allem speziell um Geflüchtete kümmern, dann hat der Verein gesagt: ‚Aber uns interessieren eigentlich so vor allem die türkischen Einwanderer in der zweiten und dritten Generation‘, weil die den großen Anteil in dem Stadtteil ausgemacht haben an der Bevölkerung. Und letztendlich war dann irgendwann die Motivation von der Übungsleiterin verfliegen. Und dann ist es halt auch wieder eingeschlafen“ (Vertretung STB).

Um die Vereine für die Kooperation im Rahmen des „aktiF-Programms“ zu gewinnen, waren sowohl der normativ-moralische Begründungszusammenhang, etwas für die Gesellschaft und die Frauen mit Migrationshintergrund zu tun, als auch der funktionale, Mitglieder für den Verein zu gewinnen, bedeutsam. Während der erste besonders für die Personen relevant ist, die sich als Promotoren in den Vereinen engagieren, zielt der zweite Begründungszusammenhang vor allem darauf, die Vereinsvorstände zu gewinnen:

„Im Projekt ‚aktiF‘ haben wir die Erfahrung gemacht, dass dort, wo das Thema auch angenommen wird, schon eine intrinsische Motivation von den einzelnen Akteuren mit vorhanden ist. Also wir haben vereinzelt Personen gewonnen, die sind dann aber relativ schnell wieder abgesprungen, die das wirklich aus einer rationalen Kalkulation raus machen. Die, die dabei geblieben sind und wirklich was bewegt haben im Verein, bei denen war schon eine intrinsische Motivation und Interesse am Thema da. Von daher würde ich sagen, so dieser Auslöser, sich dem Thema zu widmen, ist auch in den Vereinen eher dann dieser gesellschaftliche Beitrag, ja, weil

eine Übungsleiterin oder jemand der sich dafür engagiert, der macht das nicht, weil er denkt in 30 Jahren braucht unser Verein immer noch Mitglieder. Wenn man dann aber tatsächlich diskutiert und Argumente sucht, oder auch oftmals geht das Engagement ja dann von Einzelpersonen aus, die dann aber ja auch in irgendeiner Form z.B. den Vorstand oder die Geschäftsführung oder so überzeugen müssen, sich jetzt auch an so einem Projekt zu beteiligen. Dann ist natürlich schon dieses Mitgliederthema relativ schnell ein Argument. Und das ist dann was, was natürlich im Laufe des Projekts, oder jetzt wo wir auch mit dem einen Projekt zumindest mal gegen Ende der Förderphase kommen, ist es dann schon die Frage, ja was bringt uns das denn am Ende. Und dann wird schon ganz klar geguckt, welche Personen sind Mitglied geworden und welche nicht. Also ich sehe es irgendwie so ein bisschen auf zwei Ebenen. Für den Gesamtvorstand, oder für einen Gesamtverein spielt die Existenzsicherung, die Mitgliedererwerbung in der Argumentation eine Rolle, aber so diese richtige Motivation und die Schaffenskraft, die kommt glaube ich schon so aus der Motivation raus, etwas für die Gesellschaft und auch für die Menschen im Einzelnen zu tun“ (Vertretung STB).

In zwei der sechs kooperierenden Vereine habe die Zusammenarbeit tatsächlich dazu geführt, dass im Rahmen zeitintensiver Gespräche und Beratungen ansatzweise auch Prozesse der Strukturentwicklung und der interkulturellen Öffnung angeregt werden konnten, was im Interview wie folgt beschrieben wird:

„In den beiden Vereinen, bei denen es funktioniert hat, die haben sich einfach beraten lassen und haben gemeinsam mit uns geplant, wie dieses Angebot aussehen soll und wie man tatsächlich auch an die Teilnehmererwerbung geht. Die sind da wirklich auch hergegangen und haben Personen dann auch gefunden, z.B. die Kursleiterin, die gesagt hat: ‚Ich mache mir das zur Aufgabe. Ich gehen jetzt jede, also die ersten paar Mal in den Moscheeverein und treffe mich mit der Gruppensprecherin der Frauen, die da einfach dann teilnehmen wollen. Und ich mache das zu meiner Sache‘, ja. Und sind dann tatsächlich auf diese Mund-zu-Mund-Propaganda, die extrem wichtig ist, eingegangen und haben sich einfach die Zeit genommen. Also die haben einfach extrem viel Zeit investiert“ (Vertretung STB).

„Wir haben dann einfach Ziele auch festgelegt, wo der Verein sich hin entwickeln möchte. Es waren ganz einfache Dinge. Am Anfang hatten wir auch im Projekt mehrtägige Workshops eingeplant. Das konnten wir vergessen. Also wir haben nicht mal zwei Vereine für einen ganzen Tag zusammen bekommen für irgendein Workshop-Angebot. Letztendlich waren das ganz individuelle Gespräche, zwei bis drei Stunden am Nachmittag oder Abend, teilweise auch nur mit zwei, drei Personen. Da, das war dann so unsere Grundlage des Strategiegesprächs, also wir haben erst den interkulturellen Selbstcheck gemacht, dann haben wir so eine Mind-Map, die baut eben auch auf den vier Bereichen dieses Selbstchecks auf. Und haben das dann mit denen einfach mal das durchgesprochen und haben gesagt: ‚Komm, jetzt lass uns mal zwei Ziele einfach mal definieren, welche Strukturaspekte wichtig sind im Hinblick auf interkulturelle Öffnung‘“ (Vertretung STB).

„Also ich würde sagen, der eine Verein ist da auf jeden Fall auf einem richtigen Weg. Anfang April hatte ich mit allen Beteiligten auch nochmal einen größeren Workshop, wo wir einfach überlegt haben, wie geht es jetzt weiter, also wie finanziert man das Angebot auch weiter, wo stehen wir und so. Und da ist schon von beiden Seiten der Wunsch, da das sukzessive mehr an den Verein anzudocken, wobei dann auch die Übungsleiterin gesagt hat: ‚Langsam‘. Also ein halbes Jahr ist da halt einfach auch keine Zeit, ja. Und da ist es schon, einfach dass da auch andere Frauen so vereinzelt teilnehmen aus dem Verein, das ist jetzt schon der nächste Schritt“ (Vertretung STB).

Ein zusammenfassender Blick auf die Analyse der Turnverbände lässt erkennen, dass die Umsetzung integrationsbezogener Ziele und Maßnahmen lediglich auf der Ebene der Landesverbände stattfindet, wo der WTuB im Kontext des IdS-Programms über das Fachkräftesystem eng mit dem LSB kooperiert und sich an dessen Handlungsfeldern orientiert. Der STB konzentriert sich in seinen Aktivitäten auf das Projekt „aktiF“, das er gemeinsam mit dem Internationalen Bund (IB) durchführt. Die stellenmäßige Absicherung des Themas

erfolgt im WTuB über eine Fachkraft aus dem Stellenpool des LSB, im STB ist dafür eine Referentenstelle bei der Geschäftsführung zuständig. Bei der Frage nach den Gründen der Beteiligung der Vereine, scheinen gesellschaftspolitische Argumente im Vordergrund zu stehen, funktionale Argumente dagegen erst in zweiter Linie bedeutsam zu sein. Darüber hinaus ist eine starke Abhängigkeit von Personen festzustellen, die im Verein in Bezug auf das Thema als Promotoren wirken.

5 Fazit

Reflektiert man die Analysen zur strukturellen Verankerung der Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ in den Sportverbänden sowie zu der Frage, inwiefern Sportverbände Sportvereine mit diesen Themen erreichen, zusammenfassend, dann lassen sich im Lichte der zugrunde gelegten Theorie folgende Ergebnisse festhalten:

Blickt man zunächst auf die in den Sportverbänden etablierten *Programme* zu Integration und interkultureller Öffnung, dann lassen sich hier unterschiedliche Aktivitäten beobachten. Zu nennen ist hier vor allem das bereits Ende der 1980er Jahre etablierte Programm „Integration durch Sport (IdS)“, das vom Bundesministerium des Innern (BMI) und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) finanziert und in Kooperation zwischen dem Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) und den 16 Landessportbünden umgesetzt wird, um die Teilnahme von Menschen mit Migrationshintergrund am organisierten Sport zu fördern. Im Zuge des verstärkten Zuzugs von Geflüchteten seit 2015 etablierte der DOSB in Kooperation mit den Landessportbünden zudem das durch die Bundesregierung geförderte Programm „Willkommen im Sport“, das auf die Integration von Geflüchteten in den organisierten Sport zielt.

Angesichts der umfangreichen finanziellen Förderung durch die Politik orientiert man sich im DOSB bei der Umsetzung der Programme vor allem an politischen Erwartungen und sieht sich in der Verantwortung, „staatliche Aufgaben“ im Hinblick auf die gesellschaftliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund zu übernehmen. Damit einher geht die Zielstellung, durch die Programme vor allem die Integrationsfähigkeit des Sports zu untermauern und darüber gesellschaftliche Legitimität zu erlangen. Dabei wird ausdrücklich betont, dass die Programme nicht darauf zielen, funktionale Probleme der Sportentwicklung zu bearbeiten, weshalb sie auch nicht im Sinne der Gewinnung neuer Mitglieder „instrumentalisiert“ werden sollen. Vielmehr zielten sie darauf, Personen mit Migrationshintergrund überhaupt einen Zugang zum organisierten Sport zu ermöglichen, selbst wenn die damit einhergehenden Angebote und Maßnahmen nicht mit den Angebotsstrukturen und funktionalen Erfordernissen des organisierten Sports im Einklang stehen. Es gehe auch nicht darum, möglichst viele Sportvereine für integrative Maßnahmen zu gewinnen, sondern die „richtigen“. In diesem Zusammenhang ist auch herauszustellen, dass der DOSB die Integrationsprogramme ausschließlich in Kooperation mit den

Landessportbünden umsetzt, eine Kooperation mit Fachverbänden dabei jedoch bewusst ausschließt. Dies wird einerseits damit begründet, dass man der Gefahr einer „Doppelfinanzierung“ über die Struktur der sportartübergreifenden Bünde und der sportartspezifischen Verbände vorbeugen möchte, andererseits aber auch damit, dass es in den Integrationsprogrammen eben nicht darum gehen soll, diese mit den spezifischen Anforderungen und Entwicklungsproblemen von Sportarten zu verbinden.

Der DOSB ist in der programmbezogenen Arbeit nicht für die direkte Adressierung der Sportvereine zuständig, sondern er steuert die Programme konzeptionell im Hinblick auf die Entwicklung programmspezifischer Maßnahmen und verwaltungsmäßig im Hinblick auf die Verteilung der Programmmittel. Darüber hinaus übernimmt er vor allem Aufgaben in der Kommunikation und öffentlichen Darstellung der Programme sowie in der Programmevaluation. Die programmspezifischen Konzeptionen, die vom DOSB zum Teil mit wissenschaftlicher Unterstützung erarbeitet wurden, beziehen sich vor allem auf die Entwicklung von Bildungs-, Qualifizierungs- und Beratungsangeboten, die Prozesse der Integration und der interkulturellen Öffnung thematisieren. Die Umsetzung der Konzepte und die Überführung in konkrete Bildungs-, Qualifizierungs- und Beratungsangebote erfolgt schließlich in der Verantwortung der Landessportbünde, die zentrale Programmelemente, wie beispielsweise die „Stützpunktvereine“ und das Qualifizierungsangebot „Fit für die Vielfalt“, bundesweit umsetzen, dabei allerdings über gewisse Spielräume in der Ausgestaltung der Programme verfügen.

Die Sportfachverbände sind – mit Ausnahme des Fachkräftesystems im Landessportbund Nordrhein-Westfalen – nicht in die Umsetzung der mit Bundesmitteln geförderten und vom DOSB gesteuerten Integrationsprogramme eingebunden und haben abgesehen von wenigen Ausnahmen auch keine eigenen Integrationsprogramme etabliert. Die größte Ausnahme stellt hier der Deutsche Fußball Bund (DFB) dar, der sich bereits seit über zehn Jahren systematisch mit dem Thema „Integration“ beschäftigt und in Kooperation mit seinen Landesverbänden Konzepte und Maßnahmen zur Integration in Fußballvereinen entwickelt hat, die vor allem Qualifizierungsangebote sowie den Bereich „Kommunikation und PR“ betreffen. Seit 2015 wurden die bestehenden Konzepte und Maßnahmen vor allem durch flüchtlingsbezogene Programme („1:0 und 2:0 für ein Willkommen“) ergänzt. Ihre Integrationsmaßnahmen deuten die Fußballverbände primär im Kontext der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung, verbinden dies aber zugleich mit dem funktionalen Aspekt der Mitglieder- und Talentgewinnung, da der Fußball in hohem Maße vom Mitglieder- und Talentpotenzial der Spielerinnen und Spieler mit Migrationshintergrund profitiert.

Eine vergleichbare Auseinandersetzung mit dem Thema „Integration“ wie in den Fußballverbänden lässt sich in keiner anderen Sportart finden. Blickt man auf die im Rahmen der vorliegenden Studie untersuchten Fachverbände, dann lässt sich in den Tennisverbänden nicht einmal ansatzweise eine programmatische Verankerung des Themas „Integration“ erkennen. Die interviewten Verbandsvertreter/innen sehen zwar prinzipielle Chancen,

integrationsbezogene Programme zukünftig im Kontext der Mitgliedergewinnung zu etablieren, schildern aber gleichzeitig auch Barrieren, die sie vor allem in den sozioökonomischen Bedingungen innerhalb der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund sowie in generellen Vorbehalten in den Tennisvereinen und -verbänden gegenüber dem Thema „Integration“ sehen. Auch im Bereich des Turnens lassen sich auf der Ebene des Spitzenverbandes keine integrationsbezogenen Aktivitäten beobachten, auf Landesebene gibt es im Schwäbischen Turnerbund allerdings ein eigenes Programm „aktiF“, das auf die Integration von Frauen mit muslimischem Hintergrund zielt und in Kooperation mit dem Internationalen Bund (IB) durchgeführt wird.

In NRW partizipieren der Westfälische Fußball- und Leichtathletik-Verband (FLVW) und der Westfälische Turnerbund am IdS-Programm des DOSB und LSB NRW, wodurch sie Zugriff auf die programmspezifischen Angebote erhalten. Der Westfälische Tennisverband wurde hingegen trotz seiner vergleichsweise hohen Mitgliederzahl im Fachkräftesystem des LSB NRW nicht berücksichtigt.

Blickt man als nächstes auf die *Personalstrukturen und Kommunikationswege*, die in den Sportverbänden zur Bearbeitung der Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ etabliert wurden, so ist nochmals zu betonen, dass es keine Formen der Kommunikation und Kooperation des DOSB mit den Fachverbänden gibt, sondern der DOSB nur mit den Landessportbünden kooperiert. Für den DOSB und die Landessportbünde lässt sich sodann festhalten, dass die von den entsprechenden Bundesministerien zur Verfügung gestellten Programmmittel genutzt wurden, um sowohl im DOSB als auch in den Landessportbünden spezifische Stellen zur administrativen, konzeptionellen und operativen Umsetzung der Programme zu schaffen. So wurden im DOSB sechs Stellen, im Landessportverband Baden-Württemberg (LSV BW) und den drei angegliederten Bünden neun Stellen und im LSB NRW neunzehn Stellen in der Zentrale und weitere 61 Fachkraftstellen (Stellenumfang 50 Prozent) in den Kreis- und Stadtsportbünden sowie ausgewählten Fachverbänden etabliert, wovon 21 aus dem IdS-Programm und die restlichen 40 aus Mitteln des Landes NRW finanziert werden. Mit dieser unterschiedlichen Stellenstruktur in den Landessportbünden gehen auch unterschiedliche Kommunikationswege einher: Während man in Baden-Württemberg die Programme zentral vom LSV BW und den drei Bünden aussteuert und koordiniert, hat man in NRW durch das Fachkräftesystem zusätzlich eine dezentrale Struktur in den Kreis- und Stadtsportbünden eingerichtet. In den Interviews werden die Vorzüge dieses dezentralen Systems hervorgehoben, weil es durch die räumliche Nähe und den günstigeren Betreuungsschlüssel eine bessere Erreichbarkeit der Vereine gewährleistet.

Da in den Fachverbänden – mit Ausnahme der Fußballverbände – die Themen „Integration“ und „interkulturelle Öffnung“ kaum programmatisch verankert wurden, überrascht es nicht, dass hier auch keine spezifischen Personalstrukturen und Kommunikationswege etabliert wurden. Wenn diese Themen überhaupt aufgegriffen werden, sind sie hinsichtlich

der Zuständigkeit in der Regel an das hauptberufliche Personal gebunden, das in den Verbänden für die Bearbeitung „gesellschaftlicher Themen“ zuständig ist. Spezifische integrationsbezogene Stellen wurden in den Fachverbänden lediglich im Rahmen des Fachkräftesystems in NRW ausdifferenziert. Spezifische „Grenzstellen“, die die Bearbeitung integrationsbezogener Themen in Kooperation zwischen Spitzenverband und Landesfachverbänden fördern, wurden ausschließlich in den Fußballverbänden etabliert, in denen man im Rahmen von „Dialogforen“ an der Entwicklung der Integrationsprogramme arbeitet.

Fragt man gezielt danach, *inwiefern es den Sportverbänden auf der Basis der beschriebenen Strukturen gelingt, das Thema „Integration von Personen mit Migrationshintergrund“ in Sportvereine zu „tragen“ und dort Prozesse interkultureller Öffnung zu initiieren*, dann lassen sich deutliche Barrieren erkennen:

Zunächst lässt sich rein quantitativ festhalten, dass die Sportverbände – gemessen an der Gesamtzahl der Vereine – mit den integrationsbezogenen Programmen nur einen kleinen Teil der Vereine erreichen, was sich auf allen Ebenen zeigt: So werden bundesweit im Rahmen des IdS-Programms beispielsweise knapp 1.000 Vereine als Stützpunktvereine gefördert bei einer Gesamtzahl von über 90.000, innerhalb des LSB NRW sind es landesweit 275 von über 18.000, im WLSB 35 von 5.700 und in dem untersuchten Kreissportbund in NRW sechs von knapp 500 Vereinen. Dem STB gelang es erst nach mehrjähriger intensiver Akquise, überhaupt fünf Vereine für die Teilnahme am aktiF-Projekt zu gewinnen. Solche Zahlen gilt es allerdings vor dem Hintergrund der jeweiligen Zielstellung der Programme zu reflektieren: Wenn es – wie im Falle des IdS-Programms – offensichtlich darum geht, lediglich sogenannte „Leuchtturmprojekte“ zu fördern, die die Integrationskraft des Sports untermauern und nach außen kommunizieren sollen, um die gesellschaftliche Legitimität des organisierten Sport und damit seine Förderfähigkeit zu erhalten, dann scheinen diese Programme durchaus erfolgreich zu sein, was sich nicht zuletzt auch am erheblichen Mittelaufwuchs des IdS-Programms ablesen lässt. Die Programme leisten zudem einen wichtigen Beitrag, wenn es darum geht, das Engagement einzelner Personen in den Vereinen mit Anerkennung, finanziellen Zuwendungen und konzeptionellen Hilfen zu unterstützen. Wenn das Ziel der integrationsbezogenen Programme der Sportverbände allerdings darin bestehen sollte, der generellen Unterrepräsentanz von Personen mit Migrationshintergrund im organisierten Sport entgegenzuwirken und diese vermehrt als Mitglieder in den Sportvereinen zu gewinnen, um vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung die Vielfalt der Sportvereinslandschaft in Deutschland zu erhalten und das Integrationspotenzial einer deutlich höheren Zahl an Vereinen zu erschließen, dann sind die Programme offensichtlich nicht erfolgreich.

Dieser Eindruck wird noch verstärkt, wenn man sich die Probleme bzw. Folgen vergegenwärtigt, die mit der aktuellen Ausrichtung und Umsetzung der Integrationsprogramme einhergehen: *Erstens* ist darauf hinzuweisen, dass die bestehenden Maßnahmen und Angebote von den Vereinen kaum nachgefragt werden. Dies betrifft sowohl Beratungs- als auch

Qualifizierungsangebote: In den Interviews wird vielfach darauf hingewiesen, dass Qualifizierungsangebote wie „Fit für die Vielfalt“ kaum Resonanz erzeugen und häufig abgesagt werden müssen. Dabei werden sie vornehmlich von solchen Vereinsvertretern besucht, die in der Regel bereits über die interkulturellen Kompetenzen verfügen, die dort vermittelt werden sollen, oder die nur deshalb kommen, weil die Gewährung finanzieller Zuwendungen an eine Teilnahme gebunden ist. In den Fußballverbänden hat man die ursprünglich geplante Verankerung integrationsbezogener Inhalte in der Trainerausbildung nicht umgesetzt, weil sich diese Inhalte in der Konkurrenz mit anderen Themen nicht durchsetzen ließen. Im FLVW wird die angebotene „Kurzschulung Integration“ nicht nachgefragt, im WFV wird sie gar nicht angeboten. Dort wo Beratungsangebote für Vereine mit Bezug zu „Integration“ durchgeführt werden, wie zum Beispiel der „Vorstandstreff Integration“ in den Fußballverbänden, erreichen sie die mit Abstand geringste Nachfrage. Hier zeigt sich sehr deutlich, dass die programmspezifischen Angebote und Maßnahmen bei Sportvereinen kaum Resonanz erzeugen.

Zweitens zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie sehr deutlich, dass das in den integrationsbezogenen Programmen formulierte Ziel einer interkulturellen Öffnung der Sportvereine, worunter neben der Vermittlung personaler Kompetenzen auch Aspekte der Organisationsentwicklung gefasst werden, die darauf gerichtet sind Sportorganisationen „als Erfahrungsraum weiter zu entwickeln und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund auf allen Ebenen der Organisation zu fördern“ (dsj, 2014, S. 5; siehe darüber hinaus auch DOSB, 2014b, S. 7, 2018, S. 7; LSB NRW, 2010, S. 18;), nicht erreicht wird. So lassen sich in den im Rahmen der vorliegenden Studie untersuchten Vereinen, von denen die allermeisten in die programmatischen Initiativen der Verbände eingebunden sind oder waren, nur äußerst selten und rudimentär Strukturanpassungen im Sinne einer zielgerichteten interkulturellen Öffnung beobachten: Maßnahmen zur Integration werden kaum programmatisch verankert und an die Ziele und Aufgaben des Vereins gebunden. Es werden nur selten zielgerichtete Personalentscheidungen getroffen, um die Integration von Personen mit Migrationshintergrund zu fördern, es wird über die Kommunikationswege des Vereins keine zielführende und dauerhafte Behandlung des Themas sichergestellt, und es wird auch nicht reflektiert, wie sich „Integration“ mit der spezifischen Organisationskultur des Vereins in Einklang bringen lässt (siehe hierzu ausführlich die Ergebnisse des vorausgegangenen Beitrags von Borggreffe, Cachay, Seiberth et al. in diesem Band). Auf den Punkt gebracht: Interkulturelle Öffnung findet als Prozess der Organisationsentwicklung in den Vereinen nicht statt!

Drittens werden im Rahmen der vorhandenen Programme auch solche Maßnahmen und Angebote etabliert und gefördert, die gar nicht mit integrativen (!) Effekten einhergehen können, weil die Inklusion von Personen mit Migrationshintergrund mit der indirekten Fremdexklusion von Personen ohne Migrationshintergrund einhergeht (siehe hierzu ausführlich die Beiträge zu „Inklusion und Exklusion“ in diesem Band). So lassen sich eine

ganze Reihe an Angeboten beobachten, die unter dem Label „Integration“ gefasst werden, weil sie erkennbar Personen mit Migrationshintergrund adressieren, die aber de facto segregative Prozesse fördern, weil sie (symbolische) Grenzen zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund ziehen. Dazu gehören vor allem Sportgruppen, die auf dem Prinzip der Geschlechtertrennung basieren und dabei gezielt Personen mit Migrationshintergrund ansprechen (z.B. „Schwimmen für muslimische Frauen“).

Sucht man nach Erklärungen für den mangelnden Erfolg der Integrationsprogramme der Sportverbände im Hinblick auf eine interkulturelle Öffnung von Sportvereinen, dann ist die wesentliche Ursache darin zu sehen, dass die Programme nicht funktional an den Entwicklungsproblemen der Vereine ansetzen, sondern vielmehr gesellschaftspolitisch ausgerichtet sind, indem sie ihre Aktivitäten als Übernahme „staatlicher Aufgaben“ begreifen und eine „Instrumentalisierung“ im Sinne der Berücksichtigung funktionaler Erfordernisse der Sportentwicklung ablehnen (DOSB). Diese Strategie der Sportverbände ist – wie gesehen – durchaus erfolgreich, wenn es darum geht, öffentliche Gelder zu akquirieren und damit Strukturen zu etablieren, die die „Integrationskraft“ des Sports öffentlichkeitswirksam herausstellen, sie reicht aber offensichtlich nicht aus, um die Sportvereine flächendeckend „mitzunehmen“ und das Integrationspotenzial des organisierten Sports *tatsächlich* auszuschöpfen.

Vereine sind nun einmal Interessensorganisationen, d.h., freiwillige Vereinigungen von Mitgliedern, die sich zusammenschließen, um ihre Interessen zu bündeln und gemeinsam zu verfolgen. Im Falle von Sportvereinen geht es dabei zentral um die Schaffung von Sportangeboten zur gemeinsamen Nutzung. Genau dies ist der primäre Zweck von Sportvereinen, nicht aber die Übernahme „staatlicher Aufgaben“ und die „Förderung von Integration“. Integrationsprogramme können jedoch ein Mittel zur Zweckerreichung sein, wenn sie beispielsweise dazu beitragen, neue Mitgliedergruppen zu gewinnen, aus denen Vereine Nachwuchs für ihre Wettkampfmannschaften und Ehrenämter gewinnen, oder wenn sie dazu beitragen, über die Kommunikation der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung öffentliche Fördergelder zu akquirieren, mit denen sich dann wiederum Sportangebote für (neue) Mitglieder finanzieren lassen. Die Resonanzfähigkeit von Integrationsprogrammen erhöht sich also in dem Maße, in dem es gelingt, diese an den spezifischen Zweck des Vereins und die damit verbundenen Ziele anzubinden.

Reflektiert man diese Überlegungen, dann erscheint es geradezu widersinnig, dass der DOSB eine „Instrumentalisierung“ von Integrationsprogrammen ablehnt, denn darin liegt doch gerade die Chance, diese strukturell in Sportvereinen zu implementieren und damit Prozesse interkultureller Öffnung anzustoßen. Dies wird auch in den Aussagen etlicher Interviewpartner deutlich, die eine stärkere funktionale Ausrichtung der Programme fordern bzw. darlegen, dass die Programme Vereine nur dann erreichen werden, wenn sie an deren Problemlagen anknüpfen.

Im Rahmen der aktuellen Bemühungen erreichen die Verbände mit ihren Programmen derzeit vor allem einzelne Personen in den Vereinen, die Integration zu ihrem Thema machen und durch entsprechende Angebote und Maßnahmen durchaus Anerkennung sowie finanzielle und konzeptionelle Unterstützung erhalten. Aufgrund der Tatsache, dass dem „Personal“ in Vereinen angesichts deren unspezifischer Zweckprogramme und diffuser Kommunikationswege eine zentrale strukturelle Bedeutung zukommt, stellen Personen durchaus eine wichtige Ressource dar, um mit dem Thema „Integration“ in einem Verein anzudocken, und sie lassen sich über Netzwerke auch in effektiver Weise mobilisieren. Für eine strukturelle Verankerung des Themas im Sinne einer interkulturellen Öffnung reicht die Mobilisierung von Personen allein jedoch nicht aus, weil damit keinesfalls gesichert ist, dass das Thema an den Zweck und die Ziele des Vereins gebunden wird, also eine programmatische Verankerung erfolgt, dass es dauerhaft in den Kommunikationswegen des Vereins behandelt wird und dass es sich als übereinstimmend mit dessen spezifischer Organisationskultur erweist. Personen können zudem jederzeit ausscheiden oder an der Opposition oder Gleichgültigkeit anderer Personen scheitern, nur Strukturen sichern eine dauerhafte Behandlung des Themas.

Literatur- und Quellenangaben

- aktiF. (o.J.a). *Das Projekt*. Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://aktif-bw.de/projekt-partner/das-projekt/>
- aktiF. (o.J.b). *Tipps und Hinweise für Vereine*. Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://aktif-bw.de/service-download/toolbox-fuer-vereine/>
- Baur, J. (2009). *Evaluation des Programms „Integration durch Sport“*. Band 1. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Evaluation_des_Programms_Integration_durch_Sport_Band_1_2009.pdf
- Braun, S. (2018). *„Integration durch Sport“ – Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/IdS_Ergebnisbroschuere_Wiss._Begleitung_2015-2017.pdf.
- Burrmann, U., Rübner, A., Braun, S., Nobis, T., Langner, R., Mutz, M., Marquez Lopez, A. und Rickert, M. (2014). *Ziele, Konzepte und Wirkungen sportbezogener Integrationsarbeit aus Sicht der Funktionsträger/-innen des DOSB-Programms „Integration durch Sport“*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Evaluation_des_Programms_Integration_durch_Sport_2013.pdf.
- Deutscher Fußball-Bund (DFB). (2008). *Integrationskonzept*.
- Deutscher Fußball-Bund (DFB). (2019). *Fußball für alle. Gemeinsam für Teilhabe, Zugehörigkeit, und Vielfalt in der Migrationsgesellschaft*. https://www.dfb.de/fileadmin/_dfbdam/215486-Integrationskonzept_2019.pdf

- Deutscher Fußball-Bund (DFB). (2020). *Satzung*. https://www.dfb.de/fileadmin/_dfbdam/159360-02_Satzung.pdf
- Deutscher Fußball-Bund (DFB). (o.J.a). *Im Fußball zu Hause! Flüchtlinge im Fußballverein*. <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/72490/326292/5b3ae19dd47e1a83c78f9863897bfc/sport-im-fussball-zu-hause-data.pdf>
- Deutscher Fußball-Bund (DFB). (o.J.b). *Nachhaltigkeitsmanagement*. Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://www.dfb.de/nachhaltigkeitsmanagement/start/>
- Deutscher Fußball-Bund (DFB). (o.J.c). *Nachhaltigkeitsmanagement. Gremien*. Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://www.dfb.de/nachhaltigkeitsmanagement/gremien/>
- Deutscher Fußball-Bund (DFB). (o.J.d). *Tor! Integration A-Z*. https://www.dfb.de/fileadmin/_dfbdam/13449-DFB_Buch_Integration_A-Z-2.pdf
- Deutscher Fußball-Bund (DFB). (o.J.e). *Tor! Integration fängt bei mir an*. https://www.dfb.de/fileadmin/_dfbdam/13453-P109627_dfb_flyer_integ_klein.pdf
- Deutscher Fußball-Bund (DFB). (o.J.f). *Vielfalt/Anti-Diskriminierung*. Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://www.dfb.de/vielfaltanti-diskriminierung/start/>
- Deutscher Fußball-Bund (DFB). (o.J.g). *Vielfalt/Anti-Diskriminierung. Integrationsbotschafter*. Abgerufen am 17. August 2020 unter <https://www.dfb.de/vielfaltanti-diskriminierung/integration/integrationsbotschafter/>
- Deutscher Fußball-Bund (DFB). (o.J.h). *Willkommen im Verein! Fußball mit Flüchtlingen*. https://www.dfb.de/fileadmin/_dfbdam/55779-Fussball_mit_Fluechtlingen_barrierefrei.pdf
- Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB). (2014a). *Integration durch Sport. Programmkonzeption*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Programmkonzeption_Integration_durch_Sport.pdf
- Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB). (2014b). *Integration und Sport – Ein Zukunftsfaktor von Sportvereinen und Gesellschaft. Grundlagenpapier*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Grundlagenpapier.pdf
- Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB). (2017). *Sachbericht 2017 Bundesprogramm „Integration durch Sport“*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/FIN_IdS_Gesamtsachbericht_2017.pdf
- Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB). (2018). *Strategische Grundposition 2018 bis 2020 für das Bundesprogramm „Integration durch Sport“*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-

- Material/Strategische_Grundpositionen_neu_2018_bis_2020_im_IdS_Bundesprogramm_23.01.2018.pdf
- Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB). (2019). *Satzung des DOSB*. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.dosb.de/uber_uns/Satzungen_und_Ordnungen/aktuelle_Satzung_2019__Dez._2019_.pdf
- Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB). (o.J.a). *Kontakt. DOSB-Team „Integration durch Sport“*. Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://integration.dosb.de/inhalte/ueber-uns/kontakt>
- Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB). (o.J.b). *Projekt „Willkommen im Sport“*. Abgerufen am 17. August 2020 unter [https://integration.dosb.de/inhalte/projekte/wis-willkommen-im-sport-fuer-gefluechtete/Deutscher Olympischer Sportbund \(DOSB\). \(o.J.c\). Willkommen im Sport – Eine Idee, verschiedene Ansätze, viele Erfolge: Überblick der Projektmaßnahmen. \[https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Projekte/WiS/WiS-Bericht_d.V_fina3.pdf\]\(https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Projekte/WiS/WiS-Bericht_d.V_fina3.pdf\)](https://integration.dosb.de/inhalte/projekte/wis-willkommen-im-sport-fuer-gefluechtete/Deutscher%20Olympischer%20Sportbund%20(DOSB).%20(o.J.c).%20Willkommen%20im%20Sport%20%E2%80%93%20Eine%20Idee,%20verschiedene%20Ans%C4%84tze,%20viele%20Erfolge:%20%C3%9Cberblick%20der%20Projektma%C3%9Fnahmen.%20https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Projekte/WiS/WiS-Bericht_d.V_fina3.pdf)
- Deutsche Sportjugend (djs). (2014). *Interkulturelle Öffnung im organisierten Kinder- und Jugendsport. Arbeitshilfe zur Organisations- und Personalentwicklung in der djs und ihren Mitgliedsorganisationen*. https://www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Medien-center/Publikationen/Downloads/interkulturelle_oeffnung_2015.pdf
- Deutscher Tennis Bund (DTeB). (o.J.). *Satzung*. <file:///Users/cborggreffe/Downloads/Satzung-3.pdf>.
- Deutscher Turner Bund (DTuB). (2019). *Satzung*. https://www.dtb.de/fileadmin/user_upload/dtb.de/DTB/Der_Verband/PDFs/Satzungen_und_Ordnungen/DTB-Satzung_2020__09._November_2019_.pdf
- Fußball- und Leichtathletik-Verband Westfalen (FLVW). (2019). *Satzung*. https://www.flvw.de/fileadmin/content/medienarchiv/2_Service/Dokumente/Satzungen_und_Ordnungen/FLVW_Satzung_Stand_09.03.2019.pdf
- Fußball- und Leichtathletik-Verband Westfalen (FLVW). (o.J.). *Geschäftsführung und Stabsstellen*. Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://www.flvw.de/service/der-flvw/mitarbeiterinnen-und-mitarbeiter/geschaeftsfuehrung-stabsstellen/>
- Landessportbund Nordrhein-Westfalen (LSB NRW). (2010). *Vielfalt im Sport gestalten – zu neuer Einheit wachsen. Grundsatzpapier Sport und Integration des Landessportbundes und der Sportjugend Nordrhein-Westfalen*. https://www.lsb.nrw/fileadmin/global/media/Downloadcenter/Integration_Inklusion/Grundsatzpapier_Sport_und_Integration.pdf

- Landessportbund Nordrhein-Westfalen (LSB NRW). (2019). *Satzung des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen e.V.* https://www.lsb.nrw/fileadmin/global/media/Downloadcenter/Ueber_den_LSB/Satzung_LSB_NRW.pdf
- Landessportbund Nordrhein-Westfalen (LSB NRW). (o.J.a). *Handlungskonzept für eine nachhaltige interkulturelle Öffnung des organisierten Sports in NRW 2016 bis 2025 – Von der Willkommenskultur zur Integration.* https://www.lsb.nrw/fileadmin/global/media/Downloadcenter/Integration_Inklusion/Handlungskonzept_Von_der_Willkommenskultur_zur_Integration.pdf
- Landessportbund Nordrhein-Westfalen (LSB NRW). (o.J.b). *Integration und Sport.* <https://www.lsb.nrw/unsere-themen/integration-und-inklusion/integration-und-sport>
- Landessportverband Baden-Württemberg (LSV BW). (2016). *Satzung des Landessportverbandes Baden-Württemberg.* https://www.lsvbw.de/wp-content/uploads/2016/08/LSV-Satzung_Stand-23.07.2016.pdf
- Landessportverband Baden-Württemberg (LSV BW). (o.J.a). Geschäftsstelle. Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://www.lsvbw.de/verband/geschaeftsstelle/>
- Landessportverband Baden-Württemberg (LSV BW). (o.J.b). *Macher an der Basis.* Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://www.lsvbw.de/sportwelten/ids/stuetzpunkte/>
- Landessportverband Baden-Württemberg (LSV BW). (o.J.c) *Qualifizierung – FIT FÜR DIE VIELFALT.* Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://www.lsvbw.de/sportwelten/ids/fit-fuer-die-vielfalt/>
- Landessportverband Baden-Württemberg (LSV BW). (o.J.d). *Sportwelten.* Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://www.lsvbw.de/sportwelten/>
- Landessportverband Baden-Württemberg (LSV BW). (o.J.e). *Willkommen im Sport.* Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://www.lsvbw.de/sportwelten/ids/willkommen-im-sport/>
- Schwäbischer Turnerbund (STB). (2014). *Satzung.* https://www.stb.de/fileadmin/STB.de/Vereinservice/Downloads/Ordnungen_Satzungen/STB-Satzung_beschlossen_18.10.2014.pdf
- Westfälischer Tennisverband (WTV). (2015). *Satzung.* <https://wtv.appyoursself.net/pdf/3607065/1479818695896.pdf>
- Westfälischer Turner-Bund (WTuB). (2016). *Satzung.* <https://www.wtb.de/wtb/satzung.html>

- Westfälischer Turner-Bund (WTuB). (o.J.a). *Turnen ist Vielfalt!* Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://www.gvdg.wtb.de/#7>
- Westfälischer Turner-Bund (WTuB). (o.J.b). *Turnen ist Vielfalt! – Gib Vielfalt Dein Gesicht!* Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://www.wtb.de/wtb/integration-durch-sport.html>
- Württembergischer Fußballverband (WFV). (2018). *Satzung*. <https://assets.ctfassets.net/1mgney1of7oi/9pxbwnD5JKac-mamUWCiOe/4a3a3ce7f248ce4d0710772b11b3dba7/Satzung.pdf>
- Württembergischer Landessportbund (WLSB). (2018). *Satzung des Württembergischen Landessportbundes*. file:///Users/cborggrefe/Downloads/wlsb-satzung-4.pdf
- Württembergischer Landessportbund (WLSB). (o.J.a). *Bundesprogramm „Integration durch Sport“*. Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://www.wlsb.de/sportentwicklung-ehrenamt-sportstaettenbau-schule-sportabzeichen/integration-im-und-durch-sport/bundesprogramm-integration-durch-sport>
- Württembergischer Landessportbund (WLSB). (o.J.b). *Fördermittel Integration durch Sport*. Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://www.wlsb.de/zuschuesse-foerderung-landesjugendplan/integration-durch-sport>
- Württembergischer Landessportbund (WLSB). (o.J.c). *Geflüchtete*. Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://www.wlsb.de/sportentwicklung-ehrenamt-sportstaettenbau-schule-sportabzeichen/integration-im-und-durch-sport/gefluechtete>
- Württembergischer Landessportbund (WLSB). (o.J.d). *Module, Preise und Rahmenbedingungen*. Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://www.wlsb.de/geschaeftsstelle-zuschuesse-arbeitshilfen-vorbild-sein/sportmobil/preise>
- Westfälischer Landessportbund (WLSB). (o.J.e). *Qualifizierung*. Abgerufen am 10. Februar 2021 unter <https://www.wlsb.de/sportentwicklung-ehrenamt-sportstaettenbau-schule-sportabzeichen/integration-im-und-durch-sport/qualifizierung-integration>
- Westfälischer Sportbund (WLSB). (o.J.f). *Zusammenhalt im Sport*. Abgerufen am 17. August 2020 unter <https://www.wlsb.de/sportentwicklung-ehrenamt-sportstaettenbau-schule-sportabzeichen/integration-im-und-durch-sport/zusammenhalt-im-sport>
- Württembergischer Tennis-Bund (WTeB). (2019). *Satzung*. https://www.wtb-tennis.de/fileadmin/wtb/downloads_spielbetrieb_regeln_ordnungen/2019_WTB-Satzung.pdf

Integration in und durch den organisierten Sport – empirische Ergebnisse

1 Einleitung

Im vorliegenden Beitrag geht es darum, auf der Basis der durchgeführten Interviews Integrationsprozesse und -effekte zu beschreiben, die in Sportvereinen bei Personen mit Migrationshintergrund bewirkt werden. Wie im entsprechenden Theoriebeitrag von Cachay und Borggrefe in diesem Band beschrieben, konstruieren wir den Sachverhalt der „Integration in den Sport“ kommunikationstheoretisch, d.h., Integration wird als Teilhabe am Kommunikationszusammenhang Sportverein – genauer: an bestimmten Sportgruppen – aufgefasst. Der Fokus liegt dabei auf interkultureller Kommunikation, womit gemeint ist, dass mindestens ein Gruppenmitglied einen sogenannten Migrationshintergrund – also eine eigene oder familiäre Zuwanderungsgeschichte – aufweist, was mit der Unterstellung sozialisationsbedingter „kultureller“⁷⁴ Differenzen der Kommunikationspartner einhergeht, von denen angenommen wird, dass sie einen Einfluss auf das Gelingen kommunikativer Prozesse haben können.

Im Folgenden untersuchen wir zunächst, ob und in welcher Weise eine *Integration in den organisierten Sport* stattfindet und fragen dabei entlang unserer theoretischen Überlegungen – erstens – wie in ausgewählten Sportgruppen Verständigung erfolgt, wie sich die Gruppenmitglieder beobachten, ob die Kommunikation in reflexiver Weise selbst zum Thema gemacht wird und ob sie adressatenspezifisch ausgerichtet wird. Zweitens fragen wir danach, wie im Rahmen interkultureller Kommunikation gleichberechtigte Teilhabe hergestellt wird, wie also mit kulturellen Differenzen umgegangen wird, welche Anpassungsleistungen verlangt werden und wie das Verhalten der Mitglieder reguliert wird. Drittens ist zu fragen, ob und in welchem Maße kulturelle Differenzen Anlass für Konflikte sind und wie diese innerhalb der Sportgruppen ausgetragen werden.

Die Frage nach der Integration *durch* den organisierten Sport, also danach, ob über eine Integration in den Verein eine Integration *in die Gesellschaft* erfolgt, haben wir netzwerktheoretisch konstruiert. Dies heißt, wir fragen, ob sich für Personen mit Migrationshintergrund über den Verein Zugänge zu sozialen Netzwerken eröffnen, die aus der Verknüpfung polykontexturaler sozialer Adressen entstehen. Darüber hinaus fragen wir, ob und inwieweit die Einbindung in Kommunikationsprozesse des Vereins spezifische soziale und

⁷⁴ Die Verwendung des Kulturbegriffs macht es im Rahmen der folgenden Analysen jeweils erforderlich, diesen fortlaufend zu spezifizieren, also darzulegen, um welche symbolischen oder manifesten Unterschiede es jeweils geht.

personale Kompetenzen fördert, die als hilfreich empfunden werden z.B. im Hinblick auf die Integration in das Erziehungs- und Wirtschaftssystem.

2 Fallstudien zur Integration

Im Folgenden werden acht Sportgruppen in den untersuchten Vereinen unter der dargelegten theoretischen Perspektive analysiert, wobei sich die Reduktion auf diese acht Gruppen dadurch begründet, dass es in diesen Fällen gelungen ist, mehrere Interviewpartner aus einer Sportgruppe zu rekrutieren, auf der Basis dieser Interviews also Prozesse der Integration in Bezug auf eine Gruppe rekonstruiert werden können. Die Darstellung der Fälle folgt dabei folgendem Muster: Zunächst werden die Sportgruppe und die Interviewpartner beschrieben sowie deren Migrationshintergrund aufgezeigt, weil untersucht werden soll, ob und inwiefern dieser bei der Beobachtung der Gruppenmitglieder und der ablaufenden Gruppenprozesse eine Rolle spielt. Zudem gilt es die Zusammensetzung der Gruppe, also den Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund, festzustellen, weil dadurch möglicherweise die Wahrnehmung kultureller Differenzen und Konfliktpotenziale beeinflusst wird. Im Anschluss daran werden die Situationen beschrieben, in denen sich integrative Prozesse beobachten und rekonstruieren lassen, bevor dann der Frage der Integration in den organisierten Sport und anschließend der nach der Integration in die Gesellschaft nachgegangen wird.

2.1 Fußballmannschaft Verein 8

Für die folgende Fallanalyse wurde eine Männer-Fußballmannschaft ausgewählt, die in der Kreisliga spielt. Aus dieser Mannschaft wurden drei aktive Spieler und der Trainer interviewt. Alle Interviewpartner verfügen über einen Migrationshintergrund.

Was die Zusammensetzung des aus 23 Spielern bestehenden Mannschaftskaders anbelangt, so scheinen sehr viele Spieler einen Migrationshintergrund zu haben. Dabei divergieren die Aussagen der Interviewpartner allerdings erheblich. So geht der Trainer der Mannschaft davon aus, dass sich sechs Spieler ohne Migrationshintergrund in seiner Mannschaft befinden, während der Spieler N.G. vier Spieler ohne Migrationshintergrund erwähnt, die zum Kreis der Mannschaft gehören:

„Wir haben sechs Deutsche⁷⁵, ja“ (Trainer mMhg, Fußball, F.F.).

„Also bei uns in der ersten Mannschaft sind drei, vier, vier Deutsche. Dann haben wir wahrscheinlich 95 Prozent mit Migrationshintergrund [lacht]“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

⁷⁵ Die Interviewpartner differenzieren häufig nicht zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund, sondern unterscheiden stattdessen zwischen „Deutschen“ und „Nicht-Deutschen“ bzw. „Ausländern“, und zwar unabhängig davon, ob die Personen die deutsche Staatsangehörigkeit haben oder nicht.

Offensichtlich tun sich die Spieler schwer, die Anzahl der Spieler ohne Migrationshintergrund innerhalb ihrer Mannschaft zu bestimmen. Dies erkennt man bspw. an Formulierungen wie „ich glaube“ oder „das weiß ich nicht genau“:

„Ich glaube wir haben auf jeden Fall zwei Spieler ohne Migrationshintergrund“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

„Ich weiß nicht genau, wie viele Deutsche bei uns in der Mannschaft spielen“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.T.).

Die Aussagen deuten darauf hin, dass sich die Spieler der Mannschaft nicht entlang ihres Migrationshintergrundes beobachten und dieser daher vermutlich eine eher untergeordnete Rolle innerhalb der Mannschaft zu spielen scheint. Unterstützt wird diese Vermutung auch dadurch, dass die Spieler gar nicht genau wissen, woher ihre Mitspieler mit Migrationshintergrund kommen. Fragen danach beantworten sie mit Formulierungen wie „ich weiß jetzt nicht genau“ und „glaube ich“:

„Also wir haben auf jeden Fall Albaner, das weiß ich. Dann Türken, oder Kurden wie auch immer die sich nennen möchten. Und auch welche aus afrikanischen Ländern, ich weiß jetzt nicht genau aus welchen. Natürlich auch aus den Flüchtlingsländern, haben wir einen. Aus dem Irak, glaube ich, ist er. Weitere fallen mir gerade momentan nicht ein“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

Der geflüchtete Spieler U.T. betont bei der Frage nach der Herkunft seiner Mitspieler zudem, dass diese alle in Deutschland geboren seien, weshalb vermutet werden kann, dass er die Spieler, die hier geboren und aufgewachsen sind, nicht als Spieler mit Migrationshintergrund betrachtet:

„Wie ich sehe, ein paar Spieler kommen aus der Türkei und ich glaube zwei kommen aus Kroatien. Es gibt manche, die sind deutsch, aber die sind halt alle hier geboren, in Deutschland. Der Kapitän ist, glaube ich, auch Deutscher“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.T.).

Die Aussagen legen die Vermutung nahe, dass von den interviewten Personen lediglich die geflüchteten Spieler als Personen mit Migrationshintergrund gesehen werden. So verweist einer der befragten Spieler bei der Frage nach Mitspielern mit Migrationshintergrund auch sofort darauf, dass sich seit 2015 eine Flüchtlingsunterkunft in unmittelbarer Nähe zu den Sportplätzen des Vereins befinde, wodurch in der Vergangenheit auch geflüchtete Männer in die Fußballmannschaft des Vereins gekommen seien:

„Es hat angefangen, glaube ich, hier beim Verein 8 vor zweieinhalb Jahren, da haben wir einen bekommen, der hat hier vorne bei diesem Flüchtlingsheim gewohnt. Das war der [...], der war Flüchtling aus Kamerun oder von wo war der denn? Auf jeden Fall ist der geflüchtet. [...] Dadurch hatten wir dann das erste Mal überhaupt Kontakt mit diesem Flüchtlingsheim“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

„Aber jetzt dadurch, dass auch hier da vorne ein Flüchtlingsheim ist, kommt es auch dazu, dass viele Flüchtlinge hier in dem Verein sind. [...]. Aber der Großteil hier sind alle so wie ich, halt alle hier geboren, wir haben bei uns in der Mannschaft zwei Flüchtlinge“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Sportspielmannschaft überwiegend aus Spielern mit Migrationshintergrund zusammengesetzt ist. Dabei scheint der Migrationshintergrund allerdings keine große Rolle zu spielen, denn die Spieler beobachten sich

offensichtlich nicht in Bezug auf dieses Merkmal, was in deren unterschiedlichen Aussagen zum Anteil der Spieler mit Migrationshintergrund zum Ausdruck kommt. Auch sind sie keinesfalls sicher, was die Herkunft ihrer Mitspieler anbelangt.

Integration in den organisierten Sport

Was nun die konkreten Situationen anbelangt, in denen Spieler mit und ohne Migrationshintergrund miteinander kommunizieren, so berichten die Interviewpartner von Interaktionssituationen des Trainings- und Wettkampfbetriebs sowie von Situationen außerhalb des sportspezifischen Kontextes. So kommt es zum einen nach Trainingseinheiten oder Wettkampfspielen dazu, dass man gemeinsam in den Vereinsräumlichkeiten zusammensitzt, wodurch die Spieler miteinander ins Gespräch kommen. Zum anderen beschreiben sie Situationen wie das gemeinsame Shisha-Rauchen sowie vom Verein initiierte und finanzierte Feiern:

„Wir setzen uns auch nach dem Training zusammen, da haben wir halt unsere Getränke, unser Bier und dann setzen wir uns hier hin, und dann hocken wir uns da hin und dann rauchen wir, trinken, reden. Oder nach dem Spiel auch“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

„Ja, wir feiern auch Feste zusammen. Wir waren in einem türkischen Restaurant essen. Und danach waren wir gemeinsam Bowlen, da hat sich auch der Verein daran beteiligt. Das ist halt auch nicht üblich. Jetzt letztes Jahr z.B. mit der Mannschaft haben wir halt öfters was übernommen. Die gehen jetzt bspw. am Donnerstag alle zusammen Shisha rauchen. Letztes Jahr hatten wir eine riesen Meisterschaftsfeier, also das hat auch alles der Verein übernommen. Also wenn wir zusammen weg gehen, dann schon richtig“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

Der Spieler U.M. betont, dass er sich zwar nicht „direkt“ mit seinen „Mannschaftskollegen“ verabrede, es aber durchaus gemeinsame „Grillabende“ geben würde. An solchen Abenden würde man sich „enger“ austauschen, auch wenn dies nicht sein primärer Freundeskreis sei:

„Also mit den Mannschaftskollegen treffe ich mich jetzt nicht direkt, also dass man ausmacht: ‚Ja wir gehen in die Stadt oder trinken was‘, aber wir haben schon Grillabende z.B. nach dem Training, das ist ja auch schon was, wo man dann bisschen enger ist, wo man dann jemanden fragt: ‚Hey kannst du mich zur Shisha-Bar oder so fahren‘, ‚Kein Problem, liegt zwar nicht auf dem Heimweg, aber ich mache es gerne für dich, weil wir sind in einer Mannschaft‘. Ich würde nicht sagen, dass es komplett fremde Leute sind, aber ich habe noch andere Freunde in der Uni und so, mit denen ich lieber rausgehe. Weil der Altersunterschied ist ja schon ein bisschen größer“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

Die Aussagen der Spieler lassen erkennen, dass sich diese nicht nur im Training begegnen, sondern sich auch in Situationen außerhalb des Trainings treffen. Bei diesen Situationen handelt es sich sowohl um informelle Treffen (man sitzt nach dem Training zusammen) als auch um formell anberaumte Treffen (z.B. Grillabend und Bowlingspielen).

Fragt man nun danach, ob und in welchem Maße es in den genannten Interaktionssituationen zu Verständigungsproblemen kommt, die sich auf kulturelle Differenzen zwischen den Spielern zurückführen lassen, dann scheint dies nicht der Fall zu sein. Vielmehr betont einer der Spieler, dass bei auftretenden kommunikativen Missverständnissen der

Migrationshintergrund keine Rolle spielen und dass Spieler ohne Migrationshintergrund in vielen Situationen „genauso reagieren“ würden, wie diejenigen mit Migrationshintergrund:

„Also natürlich gibt es Verhaltensmuster, wo der Trainer mal ein bisschen lauter wird und manche Spieler dann halt mehr eingeschüchtert oder aufgeschreckt sind, aber ich glaube, das hat nichts mit der Kultur zu tun, sondern dann mit dem Menschen selbst. Weil es gibt genauso welche, die keine Migranten sind, die genauso reagieren, wie welche, die Migranten sind, und halt auch verschreckt reagieren, wenn der Trainer mal ein bisschen lauter wird. Aber Missverständnisse jetzt durch irgendwelche Gesten oder sowas sind bisher nicht aufgefallen [...]“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

Derselbe Spieler macht allerdings darauf aufmerksam, dass man im Umgang mit neuen Spielern mit Migrationshintergrund sehr wohl darauf achte, wie diese in bestimmten Situationen reagieren würden, und man sich mit diesen erst etwas „befreunde“, bevor man sie auf bestimmte Regeln hinweise. Es kann jedoch vermutet werden, dass sich der befragte Spieler dabei insbesondere auf die geflüchteten Spieler bezieht und diese Form der verständigungssichernden, wechselseitigen Beobachtung deshalb nur dann Anwendung findet, wenn eine Person besonders „fremd ist“:

„Also das hat sich auch entwickelt, bis man auch ein bisschen offener wird und man sich dann auch mehr traut, weil wenn eine Person fremd ist, so war das bei unserer Mannschaft, da nervt man ihn nicht gleich oder sowas, sondern versucht sich erst mit ihm anzufreunden, wie er so drauf ist, wie er auf manche Sachen reagiert und dann haben wir dem auch beigebracht, was manche Sachen heißen oder wie man die aufnehmen sollte. [...] Deshalb würde ich sagen, das hat bei uns nichts mit Herkunft zu tun gehabt“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

Über weitere Formen der Verständigungssicherung, wie adressatenspezifisches Sprechen oder reflexive Kommunikation, wird in den Interviews nichts berichtet. Was allerdings beschrieben wird, ist der Umgang mit kulturellen Differenzen mittels des Mediums „Ironie“. So berichtet der Trainer, dass in verschiedenen Situationen, in welchen der Migrationshintergrund sowie damit einhergehende kulturelle Differenzen sichtbar werden, gezielt auf Formen des ironischen Sprechens zurückgegriffen wird, um diese zu thematisieren. Die Spieler mit Migrationshintergrund würden nämlich häufiger als Machos auftreten, worauf die „deutschen Jungs“ aber nicht in „aggressiver Art und Weise“, sondern vielmehr mit „Witzeleien“ reagieren würden:

„Die mit Migrationshintergrund versuchen manchmal so ein bisschen den Macho heraushängen zu lassen. Da sind aber die deutschen Jungs mittlerweile auch nicht mehr auf den Mund gefallen. Auch wenn sie deutsch sind, auch wenn sie jünger sind, man lässt sich nicht alles gefallen. Man spricht darüber. Nicht in einer aggressiven Art und Weise, man spricht darüber, man witzelt darüber“ (Trainer mMhg, Fußball, F.F.).

Auch die Spieler berichten über Situationen, in denen der Migrationshintergrund thematisiert wird, um bspw. die „Stimmung aufzulockern“. So mache man Witze, „die dann aber sehr schnell wieder in Luft aufgelöst werden“. Auf diese Weise lassen sich auf der einen Seite kulturelle Differenzen thematisieren, auf der anderen Seite kann die Kommunikation darüber aber auch leicht wieder abgebrochen werden, sollte man den Eindruck haben, dass dies dem Gegenüber in irgendeiner Art und Weise missfällt:

„Wenn wir über Politik oder so sprechen, dann machen wir mehr Witze, die dann aber sehr schnell wieder in Luft aufgelöst werden, wo man dann halt mal kurz so Späße macht, um die

Stimmung aufzulockern. Ich habe es ja vorhin erwähnt, dass ich jetzt nicht gehänselt werde, weil ich Grieche bin und wir kein Geld haben, oder weil die Wirtschaft nicht gerade die beste ist und dann sagt man halt: ‚Ja kannst du dir das überhaupt leisten?‘. Obwohl die genau wissen, dass meine Familie nicht in der Unterschicht ist, sondern zwischen Mittel- und Oberschicht. [...] Und ich spüre es auch, dass es einfach Ironie ist und dass man sich danach in den Arm nimmt und dann ein bisschen Späße macht und sowas. Aber so ernste Sachen, dass man sagt: ‚Ey, bist du Erdogan-Anhänger, der macht doch nur Scheiße, der nimmt nur die Deutschen da in Gefangenschaft‘, man hört es halt von den Nachrichten, aber untereinander nicht“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).⁷⁶

Dass es dabei auch zu provokativen Äußerungen kommt, scheint in dieser Mannschaft, zumindest von den hierzu befragten Interviewpartnern, nicht als Problem gesehen zu werden. So würde man Adressierungen wie „Du scheiß Albaner“ oder „Ziegenhirte“ einfach nicht ernst nehmen:

„Ja man zieht sich wirklich gerne auf, aber nie irgendwie was im Bösem. [...] Das findet schon statt. Was hat letztens einer gesagt, Ziegenhirte oder so ein Spaß, solche Dinge sind dabei, ja, ganz klar. Aber niemals so, dass es in irgendeinen Streit endete“ (Trainer mMhg, Fußball, F.F.).

„Das sagen wir auch: ‚Du scheiß Albaner‘, oder so. Wir haben ja auch zwei albanische Brüder bei uns, wir haben mehrere Albaner in der Mannschaft. Oder wenn einer auf dem Platz ist vom Gegner: ‚Verpiss dich mal, du scheiß Türke‘, oder so. Aber das ist alles im Spaß. Also das ist jetzt nicht irgendwie, dass es ernst ist. Das wird auch nicht ernst genommen“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

Es scheint aber für die Spieler eine Grenze zu geben, die sie nicht überschreiten: die Hautfarbe der Trainer. Darüber würden keine Witze gemacht, und es würde auch nicht ironisch darüber gesprochen:

„Wir haben ja auch, also wie man sieht, wir haben farbige Trainer, also solche Witze werden bei uns nicht gemacht in der Kabine“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

Auch der Trainer begegnet auftretenden kulturellen Differenzen, wie z.B. religiösen Verhaltensweisen seiner Spieler, mit Ironie. So würde er das Duschen in der Unterhose „ins Lächerliche“ ziehen, betont dabei aber, dass man diese Form der ironischen Kommunikation dann einstelle, wenn die Spieler diese „Werte“ vertreten würden. Grundsätzlich akzeptiere man die religiös bedingten Verhaltensweisen und es gehe dabei eher um das Austesten von „Grenzen“. Dies lässt den Schluss zu, dass durch die Anwendung von Ironie die Grenzen des Sagbaren innerhalb der Gruppe ausgehandelt werden:

„Das einzige Thema, was es gibt, ist, dass der ein oder andere mit der Unterhose duscht. Aber das wird von mir eher ins Lächerliche gezogen, dass ich immer sage: ‚Okay, wir sind nicht in der Badeanstalt‘. Aber wenn sie diese Werte haben und meinen, in Unterhose zu duschen, dann sollen sie es machen. Man fragt, den einen oder anderen interessiert es beim Duschen. Witzig ist, dass die meisten dann auf die Fragen keine richtige Antwort haben, nur, ‚Das habe ich immer schon so gemacht‘. Die Jungs piesacken sich so, dass sie selber an ihre Grenzen kommen und es ist wirklich witzig“ (Trainer mMhg, Fußball, F.F.).

Bilanziert man die Aussagen der Spieler und des Trainers, dann scheint der Migrationshintergrund in Kommunikationssituationen nur insofern eine Rolle zu spielen, als die Spieler

⁷⁶ Wir gehen davon aus, dass die Art des Umgangs mit dem Thema Politik herkunftsbedingt ist. Personen mit Migrationshintergrund identifizieren sich unter Umständen sehr stark mit den politischen Verhältnissen und Politikern ihres Herkunftslandes, die von Personen ohne Migrationshintergrund abgelehnt werden. Um aus dieser Differenz entstehende Konflikte zu vermeiden, wird das Thema Politik häufig explizit aus der Kommunikation ausgeklammert oder allenfalls ironisch behandelt.

darauf in ironischer Weise Bezug nehmen. Offensichtlich gelingt es in dieser Mannschaft, mit vorhandenen kulturellen Differenzen umzugehen. Dort, wo kulturelle Differenzen sichtbar werden, bspw. beim Duschen in der Unterhose, behandelt man sie mit Ironie. Dies ermöglicht es den Spielern kulturelle Unterschiede anzusprechen, in Situationen jedoch, in denen dies zu Konflikten führen könnte, wieder „zurückzurudern“. Dies kann als eine spezifische Strategie verstanden werden, die es den Gruppenmitgliedern ermöglicht, die Grenzen des Kommunikationszusammenhangs auszuhandeln, also zu bestimmen, was innerhalb der Gruppe gesagt werden darf und was nicht, ohne dass es dabei zu interkulturellen Missverständnissen kommt. Eine differenzierte Thematisierung kultureller Differenzen im Sinne einer adressatenspezifischen oder reflexiven Verständigungssicherung findet jedoch nicht statt. Der Migrationshintergrund scheint hierzu keinen Anlass zu geben.

Fragt man nun danach, ob und in welchem Maße die Spieler mit Migrationshintergrund in der Mannschaft eingebunden sind, wovon dies abhängt und wie deren mögliches Verhalten, also deren Überschuss an Persönlichkeit, innerhalb der Sportgruppe reguliert wird, so wird hier an erster Stelle „Leistung“ genannt. Ein in den Verein eintretender Spieler muss, um in der Mannschaft dazuzugehören und akzeptiert zu werden, bestimmte leistungsbezogene Kriterien erfüllen. Ganz einfach: Je besser eine Person Fußball spielt, desto schneller wird sie Teil der Mannschaft:

„Um hier dazuzugehören, muss man Fußball spielen können. [...] Ja, ich glaube, wenn man nicht Fußball spielen kann oder irgendwie nicht begabt ist, Fußball zu spielen, ich glaube, dann findest du hier auch keine Freunde“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

„Es ging ziemlich schnell, dass ich hier in der Mannschaft anerkannt war. Ich will jetzt nicht angeberisch klingen, aber in meinen Augen lag das auch ein bisschen an meiner Erfahrung und an der Höhe, wo ich schon gespielt habe und auf was für einem Niveau [...]. Und deshalb würde ich sagen, dass ich schon gut aufgenommen worden bin. Also ich hatte keine Probleme mit niemandem am Anfang“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

Und dies gilt offenbar völlig unabhängig von der Herkunft, also auch für Spieler mit Migrationshintergrund. Auch bei diesen sind die fußballerischen Fähigkeiten und Fertigkeiten entscheidend, um Teil der Mannschaft zu werden:

„Also, ich habe kein Problem damit oder mich stört das auch nicht, oder ich lästere nicht, woher die kommen oder warum die hier sind. Für mich ist das alles gleichgültig [...]. Ich glaube, das ist eher leistungsbezogen, egal wo die Spieler herkommen“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

Darüber hinaus werden in den Interviews von den befragten Spielern Einstellungen und Verhaltensweisen wie Einsatzbereitschaft, Pünktlichkeit und Ehrlichkeit genannt, die erbracht werden müssen, um in der Mannschaft anerkannt und akzeptiert zu werden:

„Man muss ein paar Sachen beachten, um hier anerkannt zu sein, auf jeden Fall: Was dazugehört ist eben das Engagement und dass man, was für mich persönlich sehr wichtig ist, nicht die Spieler demotiviert mit verschiedenen Sachen. Das sind meistens Dinge wie zu spät kommen oder nicht absagen, dadurch muss das Training umstrukturiert werden, wodurch Zeit verloren geht. Oder wenn der Ehrgeiz nicht stimmt, wenn man halt nicht läuft und man selber dann das Doppelte laufen muss, da erschöpft man sich halt mehr. Und das demotiviert dann, weil man sich doppelt so viel angestrengt hat, es dann vielleicht nicht zum Sieg kommt, weil nicht genug mitmachen in der Mannschaft. Ja das ist eigentlich das Einzige, was dann noch eine Rolle spielt. Also so das Engagement und die Leistung“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

„Ich glaube, hier beim Verein ist das Wichtigste, ehrlich zu sein. Wenn du hier eine ehrliche Seele bist so wie der Vorsitzende und unser Trainer und alles, dann hast du hier auch deine Freunde. Klar gibt es immer mal wieder Reiberein und so, aber man muss nicht viel tun, um hier irgendwie akzeptiert zu werden“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

Der Trainer der Mannschaft weist zudem darauf hin, dass er neben der Leistungsfähigkeit viel Wert darauf lege, dass neue Spieler, die zur Mannschaft kommen, Deutsch sprechen können:

„Deutsch sprechen gehört auch definitiv dazu, um hier dazuzugehören. Es muss nicht in Wort und Schrift sein, es muss nicht sein, dass er fließend Deutsch spricht. Ich würde den jetzt nicht wegscheuchen oder so, aber es ist einfacher für alle, dass auch derjenige dann Deutsch spricht. Klar, Fußball macht es teilweise einfach, wenn ich eine dementsprechende Ausbildung genossen habe, dann verstehe ich viele Laufwege, aber wenn ich da jetzt anfangen muss, zehn Leuten das auf dem Platz auf Deutsch zu erklären und einem dann auf Englisch, ist es schon schwierig. Weggeschickt habe ich noch keinen, aber es ist schon der ein oder andere durchgefallen, wenn er jetzt kam und halt einfach kein Deutsch sprach und dazu halt auch noch kein Fußball spielen konnte. Da ist die Frage, wo fange ich an? Da guckt man schon danach, aber prinzipiell sind alle willkommen“ (Trainer mMhg, Fußball, F.F.).

Fußballspezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten, Engagement, Einsatzbereitschaft, Disziplin sowie das Beherrschen der deutschen Sprache müssen vorliegen, um in die Sportgruppe integriert zu werden. Der Migrationshintergrund spielt dabei keine bzw. nur eine untergeordnete Rolle:

„Wenn man neue Spieler sucht, geht es nicht darum, ob man schwarz, weiß oder gelb ist, sondern da geht es wirklich eher um die Charakterwerte. Passt er zu einem, ist er witzig, ist er nett oder ist er eher so ein zurückgezogener Schönling, der sich nur um seine Modelkarriere kümmert. Eher auf das Menschliche“ (Trainer mMhg, Fußball, F.F.).

Der Migrationshintergrund spielt nur dann eine Rolle, wenn es um die Behandlung bzw. Ausschließung bestimmter Themen in der Kommunikation geht. Hier scheinen die Spieler solche Themen eher zu meiden, die kulturell aufgeladen sein könnten, wie z.B. Religion und Politik:

„Ja, es gibt schon verschiedene Religionen, aber keiner redet über Religion und sowas“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.T.).

Ein Spieler meint zwar, dass man das Thema „Erdogan“ in der Mannschaft ansprechen könne – „Also gut über sowas [Erdogan], sicherlich kann darüber gesprochen werden. Aber es war jetzt noch kein Thema hier [...]“ – aber man würde dies nicht tun, man würde eher über alltägliche Themen und eben Fußball reden:

„Also die meisten Themen sind halt Alltag. Halt weniger über die Arbeit glaube ich mal, aber hauptsächlich über Fußball, über das Weggehen, was machen wir heute noch“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

Begründet wird die Ausgrenzung solcher Themen von den Spielern mit dem Respekt, den man voreinander habe und dass man es akzeptiere, wenn einzelne Spieler über bestimmte Themen nicht reden möchten:

„Also klar, wir behandeln uns alle mit Respekt, aber irgendwie glaube ich, mein Mannschaftskamerad, der Türke ist, hätte kein Problem, wenn ich ihn darüber frage. Klar, wenn er dann sagt: ‚Nein‘, dann akzeptiere ich es und fertig. Es gibt ja viele, die nicht darüber reden wollen. Deswegen, das muss dann akzeptiert werden“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

Nach Ansicht des Trainers würden solche Themen aber auch deshalb ausgeklammert, weil die Spieler „einfach zu wenig Ahnung“ von diesen Themen hätten:

„Über Politik sprechen sie weniger, weil die Jungs auch sagen, sie haben da einfach zu wenig Ahnung davon“ (Trainer mMhg, Fußball, F.F.).

Darüber hinaus würden die Spieler in ihren politischen Ansichten und Meinungen zu weit auseinanderliegen, sodass sich diese eher auf die „kleinen Themen“ beschränkten:

„Die sagen von sich aus: ‚Okay, was sollen wir jetzt diskutieren? Du hast die Meinung, ich habe die Meinung‘. Aber keiner, der jetzt ein Erdogan-Befürworter oder Verfechter ist, die sagen einfach: ‚Okay gut, das Thema hat keinen Sinn‘. Es wird alles angesprochen, aber politikmäßig ist man einfach viel zu weit weg. Das ist so, man hat halt Scheuklappen auf, und man macht die kleinen Themen, die man um sich herum hat“ (Trainer mMhg, Fußball, F.F.).

Reflektiert man die Aussagen der Interviewpartner, dann ließe sich die Ausklammerung von Themen, in denen kulturelle Differenzen zum Tragen kommen könnten, als eine spezifische Strategie deuten, um Konflikte in Form kommunikativer Widersprüche zu bestimmten Themen zu vermeiden und dadurch wiederum die gleichberechtigte Teilhabe aller Spieler innerhalb der Mannschaft zu gewährleisten. Durch die Vermeidung bestimmter Themen, also dadurch, dass nicht alles, was möglich wäre, thematisiert wird, wird einerseits das Verhalten von Personen reguliert, andererseits – und dies zugleich – Akzeptanz und Achtung voreinander gefördert.

Diese Strategie zeigt sich auch im Hinblick auf Ess- und Trinkgewohnheiten sowie religiöse Verhaltensweisen, wie das Duschen in Unterhose oder das Fasten während des Ramadan, indem darauf Rücksicht genommen und dies nicht weiter zum Thema der Gruppe gemacht wird:

„Also ich dusche selber in der Unterhose. Und die Muslime auch. [...] Keiner fragt: ‚Warum duschst du mit der Unterhose?‘ [...] Ganz normal. Also jeder kann für sich selber entscheiden“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.T.).

„Es wird Rücksicht genommen, auf jeden Fall. Also die Fleischsorten wurden ausgewählt, Pizza Margaritha, also wir hatten auch Albaner, die eben Moslems waren, die kein Schweinefleisch gegessen haben, die aber getrunken haben, das ist ja jedem seine Entscheidung. Dann haben die eben Bier getrunken, aber Pizza Margaritha gegessen anstatt Schinken. Also da wurde dann schon danach geschaut, dass auch alles gleichermaßen vorhanden ist“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

„Ja gut, ich habe das mit dem Ramadan jetzt nur einmal mitbekommen, bei einem von uns in der zweiten Mannschaft, der das durchzieht. Klar, also im Sommer leidet man mit ihm, aber klar, ich versuche dann immer nicht neben ihm zu trinken oder so“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

Das in diesen Zitaten aufscheinende Verständnis für den Anderen versucht der Trainer noch zu verstärken, indem er Mannschaftsabende initiiert, die dazu dienen sollen, herkunftsbezogen strukturierte Gruppenbildungen zu verhindern und sich wechselseitig besser kennen zu lernen, um so die „Verbundenheit“ in der Mannschaft zu erhöhen:

„Grüppchenbildungen, das sind Türken, das sind Albaner, das sind sonst was, es gibt immer die Grüppchenbildung dieser verschiedenen Jungs. Wird man wahrscheinlich auch niemals loskriegen (Trainer mMhg, Fußball, F.F.).

„Also sprich, es gab zwar keine sprachlichen Barrieren, aber es gab halt auch wieder diese Grüppchenbildung. Das Grüppchen kam und das Grüppchen kam, und dann musste man die halt irgendwie integrieren. Ich habe das so gehandhabt, dass ich diese Grüppchen einfach über Mannschaftsabende wie Bowling spielen, gemeinsames Essen einbinde“ (Trainer mMhg, Fußball, F.F.).

„Ja, unglaublich. Das ist zwar eine Männergruppe, aber das ist ein so krasser Austausch, wo sich die Leute auch da noch einmal näher kennenlernen. Wo man sagen muss: ‚Okay, eigentlich wechsle ich mit dem kaum ein Wort, weil ich den nicht kenne‘, nicht mögen ist das falsche Wort, aber man hat nicht wirkliche Themen miteinander, aber trotzdem tauscht man sich da aus. ‚Was studierst Du eigentlich?‘. Und dann wird man da wirklich mal aufgeklärt, da bekommt man dann teilweise mit, okay, der bei [dem Unternehmen] ist schon eine ganz große Nummer, obwohl er einen Migrationshintergrund hat. Obwohl er sieben Jahre am Band gearbeitet hat, ist er jetzt hier mit Lieferanten und so am Start, und ist jede zweite Woche irgendwo im Ausland, das erfährt man vorher gar nicht. [...] Nur durch solche Abende bekommt man eine größere Verbundenheit, das hilft der Mannschaft unheimlich“ (Trainer mMhg, Fußball, F.F.).

Der Trainer scheut sich allerdings nicht, unerwünschte Verhaltensweisen durch formale Vorgaben zu regulieren. So ordnet er z.B. an, dass im Training nur bestimmte Trikots getragen werden dürfen, wer sich daran nicht halte, müsse „leider Gottes entfernt werden“:

„Ich dulde es nicht, wenn einer kommt, es gibt eine Trainingsausrüstung, alle sind in blau und du meinst dann hier in rot antanzen zu müssen, weil das dein Lieblingsverein ist. Man ordnet sich nicht unter, sondern man will hier eine gewisse Willkür schaffen, vielleicht ein gewisses Aggressionspotential hier schaffen und sich sonst wie darstellen, das funktioniert nicht. Wem das nicht passt, muss leider Gottes entfernt werden. Das klingt hart, aber ich finde es nicht in Ordnung, dass ich mich dann einfach so danebennehme, nur um meinen Willen durchzusetzen. Sondern wir sind hier eine große Gemeinschaft und diese große Welle, die funktioniert einfach nur gemeinschaftlich, sonst eben gar nicht. Weil das kostet jeden Kraft und mich kostet es extrem viel Kraft, wenn ich jedes Mal irgendeinen einfangen muss, weil er meint, wieder auf Wolke Sieben zu schweben, das funktioniert nicht“ (Trainer mMhg, Fußball, F.F.).

Ebenso erklärt er die deutsche Sprache als Voraussetzung für die Teilnahme am Training und sanktioniert „Schlägereien“ mit „Ausschluss“ aus der Mannschaft:

„Feste Regeln waren auch oder sind auch ganz klare Dinge, die ich voraussetze und die feste Regel sagt als allererstes, es wird Deutsch gesprochen, auf dem Platz, neben dem Platz. Es gibt keine Schlägereien, die einfach den Ausschluss auf jeden Fall provozieren, weil egal, welche Kultur man hat, gehört sich das nicht auf dem Platz sich dann zu schlagen, das lohnt sich nicht. Also diese paar Regeln, die da waren, die sind auch mit einem Strafenkatalog verankert, die Regeln funktionieren. Also Regeln wurden festgelegt und dann ging es eigentlich ganz gut los in die Saison“ (Trainer mMhg, Fußball, F.F.).

Reflektiert man die Aussagen der Interviewpartner, dann scheint der Migrationshintergrund auch im Hinblick auf die gleichberechtigte Teilhabe der Spieler keine Rolle zu spielen. Vielmehr entscheiden hierüber vornehmlich leistungsbezogene Fähigkeiten und Fertigkeiten. Da aber die Spieler aus verschiedenen Ländern mit unterschiedlich kulturellem Hintergrund kommen, der Migrationshintergrund insofern latent immer vorhanden ist, bedarf es zusätzlich spezifischer Strategien der Verhaltensregulierung. Dies ist einmal die Strategie der Vermeidung von Themen und der damit einhergehenden Akzeptanz kultureller Besonderheiten. Zum zweiten ist es die Strategie, über Mannschaftsabende das gegenseitige Kennenlernen zu fördern und herkunftsbezogenen Cliquenbildungen zu begegnen. Und drittens ist es die Strategie der formalen Regulierung von Verhalten und die Androhung von Sanktionen bei Fehlverhalten. Mittels dieser Strategien scheint es zu gelingen,

sowohl den personalen Bedürfnissen der Spieler zu entsprechen als auch den Zusammenhalt der Gruppe zu sichern.

Fragt man nun danach, ob innerhalb der Mannschaft interkulturelle Konflikte eine Rolle spielen, so werden solche von den Interviewpartnern nicht beobachtet:

„Konflikte gibt es nicht, nicht das ich wüsste. Habe ich noch nicht mitbekommen“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

„Keine Konflikte. Die wissen, was sie zu tun haben und sie wissen, warum sie da sind. Es kam auch schon vor, dass ich nicht im Training war, da kamen bisher keine Konflikte vor, also wirklich nicht. Wir hatten auch als Trainingsabwechslung Boxtraining, da sind die Jungs danach auch nicht losgezogen und haben gesagt: ‚Türkei gegen Kurdistan fängt jetzt mal an, sich hier drei Runden kaputt zu klatschen‘. Gar nicht. Es wird akzeptiert, als abendliche Arbeitsstunden, die man dann verrichtet und jeder möchte halt sein Bestes geben und dann ist das in Ordnung. Da gibt es wirklich gar nichts. Also es wird eher dankend angenommen“ (Trainer mMhg, Fußball, F.F.).

Vielmehr würden Konflikte immer nur dann entstehen, wenn einige Spieler nicht die von ihnen erwartete Leistung erbringen würden oder sich diese über die Spielweise eines Mitspielers aufregen würden. Diese Konflikte müssen laut dem Trainer aber nicht reguliert werden, sie regulieren sich quasi selbst – „man klatscht ab und dann geht es weiter“:

„Ehrlich gesagt gab es in eineinhalb Jahren jetzt mit der Mannschaft keinen Vorfall, wo es wirklich wegen der Herkunft einen Streit gab. Natürlich gibt es Streit in einer Mannschaft, aber das ist meistens auf Fußball bezogen, auf Leistung bezogen und auf das Verhalten in menschlicher Sicht bezogen. Was nichts mit Kultur oder Glaube oder Religion zu tun hat, sondern eben Standard-Sachen, wie Einstellungen oder sowas“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

„Also diesbezüglich, wirklich da ordnen sich alle unter. Das, was von mir vorgegeben wird, wird umgesetzt und da gibt es kein böses Blut. Sondern, wenn es mal Streit gibt, genau wegen dieser Spielweise, das sind zwei Minuten oder lass es fünf Minuten sein oder zehn Minuten, dann keift man sich kurz an, ist egal, man klatscht ab und dann geht es weiter. Überhaupt kein Thema. Also es gab noch nie: ‚Weil Du so und so bist‘, gar nicht. Da sind die Jungs wirklich sehr zurückhaltend, das sieht man auch gar nicht“ (Trainer mMhg, Fußball, F.F.).

Die Interviewzitate lassen den Schluss zu, dass es keine Konflikte gibt, die auf kulturelle Ursachen zurückzuführen sind. Ein wesentlicher Grund hierfür liegt im Ausklammern bestimmter Themen sowie im Anwenden von Ironie als spezifischer Form der Widerspruchskommunikation, welche es den Spielern erlaubt, kulturelle Differenzen zu thematisieren, ohne dabei ein hohes Konfliktrisiko einzugehen, da das Gesagte jederzeit wieder zurückgenommen werden kann. Erkennbar sind allenfalls Konfliktepisoden aufgrund unterschiedlicher Spielweisen, die aber nicht weiter thematisiert werden und die sich auch nicht auf die gleichberechtigte Teilhabe der Spieler auswirken.

Integration in die Gesellschaft

Blickt man nun auf mögliche integrative Effekte, die sich mit der Mitgliedschaft im Sportverein für die Mannschaftsmitglieder mit Migrationshintergrund ergeben, fragt also danach, ob die Spieler Zugänge zu Netzwerken erhalten und ob sie spezifische Kompetenzen erwerben, so wird hier u.a. von Unterstützungsleistungen bei der Jobsuche und bei Prüfungen berichtet:

„Ja, durchaus haben sich manche Spieler, je nach dem wer selbstständiger war oder nicht, eben Ausbildungsplätze oder so gesucht und dann hat sich es eben auch auf andere Spieler übertragen: ‚Ja wie hast du das gemacht?‘, und so. Da wurde sich schon gegenseitig geholfen, oder Tipps gegeben. Also das ist durchaus ein Thema, worüber wir reden und auch mit einem Kumpel, der mit mir aufgestiegen ist, da sind wir auch ständig in Kontakt, wenn es um [...] Ferienjobs oder so geht, wo wir dann halt uns austauschen. Oder er macht jetzt sein Abi, ich habe mein Abi schon gemacht, wo er mich dann fragt: ‚Wie ist das Abi gelaufen und auf was müsste ich achten‘, und sowas. [...] Wie kommt man da hin, was gibt es denn für Möglichkeiten zu studieren und sowas, ja. Das wird durchaus besprochen“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

„Es gibt Fahrgemeinschaften oder auch sowas, Thema Führerschein ist ja auch was, wo man sich gegenseitig helfen kann auch. Die, die sowas bisher noch gar nicht gekannt haben, denen wird das auch erklärt, was man machen muss und wie das abläuft und sowas. Also da entstehen durchaus Netzwerke, in denen man sich austauscht. Egal, wo man herkommt, unter jedem Spieler“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.M.).

„Ich habe so etwas noch nicht gefragt, aber manche Spieler haben damals zu mir gesagt: ‚Wenn Du einen Ausbildungsplatz suchst oder eine Ausbildung machen willst, kannst Du uns fragen. Wir arbeiten überall, wir können Dir helfen‘“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, U.T.).

„Da kümmert man sich teilweise auch drum, also ich habe auch schon Jobs vermittelt für Spieler, über Sponsoren, über Bekanntschaften“ (Trainer mMhg, Fußball, F.F.).

Was den Erwerb personaler und sozialer Kompetenzen angeht, wird von den Interviewpartnern vor allem das Lernen der deutschen Sprache und die Förderung von (Selbst-)Disziplin hervorgehoben:

„Die helfen einem wahrscheinlich, so wie jetzt den zwei Jungs da bei uns in der Mannschaft, die helfen denen halt auch die Sprache zu lernen, hier Freunde zu finden, einfach alles Mögliche wahrscheinlich“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

„Für mich war es früher als Jugendlicher sehr schwer auf den Trainer zu hören, ich habe mir nie was sagen lassen. Allgemein ob es jetzt irgendwie im Verein war oder im Privatleben. Und auf jeden Fall hatte ich halt diesen Trainer da in [...], der hat mir das dann beigebracht, da habe ich dann angefangen zu lernen, wie man mit anderen Leuten umgeht, auch auf dem Platz, weil ich habe auf dem Platz immer alles ausgeschaltet und war dann auch zum Gegner immer sehr respektlos“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

„Die Disziplin hat mir überall geholfen, überall, auch auf der Arbeit, ich habe dann immer an die Worte von meinem Trainer gedacht. Und auch auf der Arbeit klar, da musst du halt auch auf deinen Chef hören. So wie ich hier auf meinen Trainer hören muss, muss ich dort auf meinen Chef hören. Und so habe ich es mir dann angewöhnt und seitdem habe ich eigentlich auch nie Probleme. Früher hatte ich oft Probleme, auch mit dem Schiri, aber jetzt mittlerweile bin ich der, der am wenigsten gelbe Karten hat“ (Mitglied mMhg ♂, Fußball, N.G.).

Zusammenfassend lassen sich in der Sportspielmannschaft integrative Effekte durch Unterstützungseinstellungen, wie z.B. bei der Jobsuche, beim Erwerb personaler und sozialer Kompetenzen, dem Lernen der deutschen Sprache und der Förderung von (Selbst-) Disziplin, beobachten.

Zusammenfassung

Reflektiert man abschließend die Analyse der Sportspielmannschaft des Vereins 8 insgesamt, so lässt sich *erstens* festhalten, dass der Migrationshintergrund der Spieler keine Verständigungsprobleme erzeugt. Vielmehr gelingt es den Spielern, über kulturelle Besonderheiten in witziger ironischer Weise zu sprechen, dabei aber zugleich dem jeweiligen Gegenüber Respekt zu zollen. Formen der Verständigungssicherung, wie bspw.

adressatenspezifisches Sprechen und reflexive Kommunikation, lassen sich nicht beobachten und scheinen laut den Aussagen der Interviewten auch nicht nötig zu sein.

Zweitens spielt der Migrationshintergrund auch im Hinblick auf die soziale Teilhabe an den vereinsinternen Kommunikationszusammenhängen nur eine untergeordnete Rolle. Um dazuzugehören bedarf es zuallererst fußballspezifischer Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie der Erfüllung bestimmter Verhaltenserwartungen wie Engagement, Einsatzbereitschaft, Disziplin und Pünktlichkeit, die unabhängig vom Migrationshintergrund für alle Mannschaftsmitglieder gelten. Die Regulierung von Verhalten erfolgt einmal dadurch, dass konflikthafte Themen wie Politik und Religion eher vermieden werden. Zweitens werden vom Trainer zum einen Mannschaftsabende initiiert, um ethnisch strukturierte Gruppenbildungen einzugrenzen und zum anderen werden von ihm im Hinblick auf das Trainingsverhalten formale Regeln eingeführt, deren Nichtbeachtung sanktioniert wird.

Drittens können in dieser Sportgruppe keine interkulturellen Konflikte ausgemacht werden, da diese vermutlich bereits durch die Formen ironischen Sprechens sowie durch den Ausschluss bestimmter Themen aus dem Kommunikationszusammenhang der Sportgruppe reguliert werden. Schließlich lässt sich *viertens* festhalten, dass die befragten Personen durch ihre Teilhabe am Kommunikationszusammenhang „Sportverein“, integrative Effekte wahrnehmen. Es handelt sich dabei überwiegend um Unterstützungsleistungen bei der Bildungskarriere (Schule, Ausbildung, Studium), aber auch um den Erwerb personaler und sozialer Kompetenzen, wie das Lernen der deutschen Sprache und den Umgang mit Vorgesetzten.

2.2 Stepaerobicgruppe Verein 10

Bei der folgenden Fallanalyse handelt es sich um eine Stepaerobicgruppe, die im Rahmen des „aktiF-Projekts“ des Schwäbischen Turnerbunds (STB) im Jahr 2017 gegründet wurde und die sich ausschließlich an Frauen richtet. Die Teilnahme an dieser Gruppe ist für die Teilnehmerinnen kostenfrei und nicht an eine Vereinsmitgliedschaft gebunden. Allerdings wird auf lange Sicht eine Mitgliedschaft angestrebt. Für die folgende Analyse wurden zwei Übungsleiterinnen sowie zwei Teilnehmerinnen interviewt, die alle einen türkischen Migrationshintergrund und eine islamische Religionszugehörigkeit haben.

Blickt man auf die Zusammensetzung der Sportgruppe, dann fällt auf, dass beinahe alle der 15 Gruppenmitglieder einen Migrationshintergrund haben. Die befragten Teilnehmerinnen machen hierzu jedoch divergierende Angaben, weshalb vermutet werden kann, dass sie sich schwer tun, den Anteil der Teilnehmerinnen ohne Migrationshintergrund einzuschätzen. So berichtet die Übungsleiterin N.P., dass sie in ihrer Gruppe „zwei, drei“ Frauen ohne Migrationshintergrund hätte, während die Teilnehmerin V.E. diesbezüglich lediglich „eine“ Teilnehmerin erwähnt.

Diese Unsicherheit zeigt sich auch, wenn man die Interviewpartnerinnen danach fragt, welche Herkunft die anderen Teilnehmerinnen haben. So berichtet N.P., dass es sich von Anfang an um eine gemischte Gruppe gehandelt habe, in der sowohl muslimische, deutsche, russische und sogar eine chinesische Frau teilgenommen hätten:

„Nein, die Gruppe ist gemischt. [...] Das war eigentlich schon von Anfang an nur für Frauen gedacht. Da waren am Anfang schon alle willkommen, auch deutsche Frauen oder andere. Mittlerweile haben wir Muslimische, Deutsche, Russinnen und sogar eine Chinesin da“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, N.P.).

Auch ihre Schwester sowie die Teilnehmerin V.E. berichten, dass Frauen unterschiedlicher Herkunft den Stepaerobickurs besuchen würden:

„Da nehmen Russen, Polen, Türken, Asylanten, Syrer alle möglichen daran teil. Verschiedene Frauen (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, V.E.).

„China, gibt es. Eine Russin, Russland. Syrien, Irak, Türkei und Afghanistan und ja“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

Die Teilnehmerin B.U. berichtet jedoch, dass mittlerweile von den Deutschen „gar nicht mehr so viele“ am Angebot teilnehmen würden, sich die Teilnehmerinnen nur noch in solche mit muslimischem Migrationshintergrund und syrischem Fluchthintergrund unterscheiden ließen:

„Also Deutsche sind ja gar nicht mehr so viele da. Ein paar und die restlichen sind Syrer und wir halt. Und das macht nicht so viele Unterschiede, denke ich. Also mich stört es nicht, Hauptsache, ich mache meinen Sport und dann: ‚Tschüss‘. Wir haben unsere Freude daran gehabt und das war es. Mich stört das nicht“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, B.U.).

Zusammenfassend lässt sich anhand der Interviewzitate somit festhalten, dass es sich bei diesem Angebot ursprünglich um ein offenes Angebot ausschließlich für Frauen handelt, das allerdings vornehmlich von Frauen mit Migrationshintergrund wahrgenommen wird, wobei solche mit islamischer Religionszugehörigkeit zu überwiegen scheinen.

Integration in den organisierten Sport

Blickt man auf die konkreten Situationen, in denen sich die Teilnehmerinnen begegnen, so berichten die Interviewpartnerinnen überwiegend von Interaktionssituationen, die unmittelbar vor, während und nach dem Stepaerobic-Training stattfinden. Eine der beiden Übungsleiterinnen berichtet, dass man kurz vor und nach dem Training „10 Minuten“ miteinander reden und sich dabei auch über „private Sachen“ unterhalten würde:

„Es wird aufgeräumt und dann verabschieden wir uns. Oder wir reden dann noch 10 Minuten dort. Oder wenn sie noch Fragen haben, auch über private Sachen, dann stellen die uns die. Wir haben wirklich einen engen Bezug aufgebaut. Wenn sie kommen, dann sagen die auch, dass sie sich hier wohl fühlen“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, N.P.).

Es lässt sich allerdings vermuten, dass die Zeit für Interaktionen vor und nach dem Sport sehr kurz zu sein scheint. So kommen die Frauen ja bereits umgezogen in den Übungsraum, begrüßen sich, reden kurz und beginnen dann mit ihrem Training. Auch nach dem Training unterhalte man sich nur „ganz kurz. Und danach geht jede nach Hause“:

„Ich komme umgezogen. Wir kommen sportlich bekleidet hin und bringen unser Wasser von zu Hause mit, unser Handtuch und dann begrüßen wir uns, umarmen uns, reden kurz und holen unsere Matten, unsere Steps und alles bereiten wir vor, bis alle Leute da sind und dann fangen wir langsam an. [...] Manche haben halt keine Zeit, und ja, es gibt natürlich ein paar mit denen versteht man sich nicht so arg. Aber es ist ja nicht so wichtig, denke ich. Wir unterhalten uns ganz kurz und fangen dann gleich an zu steppen. Und danach geht jede nach Hause“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, B.U.).

Eine der Teilnehmerinnen betont, dass sie nur mit den Frauen rede, die sie auch kenne und viele der Teilnehmerinnen sich nach dem Kurs direkt verabschieden würden. Nur „manchmal“ würde man sich noch kurz unterhalten, aber eigentlich wolle man dann eher „nach Hause, duschen“:

„Mit manchen redet man schon, mit manchen schon, die ich gut kenne. Und manche gehen ja einfach direkt wieder zurück. Trainieren und dann gehen sie direkt: ‚Tschüss, tschüss‘, und ‚schönes Wochenende‘, und dann sind sie weg. Aber manchmal sind wir noch zusammen: ‚Ja, was machst du noch, was machst du heute Abend noch, und ja das war heute schön‘, über sowas unterhält man sich und mehr nicht. Man ist ja eh verschwitzt und was soll man auch mehr sagen, man möchte nach Hause, duschen“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, B.U.).

Zudem betont sie, dass man eigentlich auch nicht wirklich miteinander reden wolle, da man in erster Linie zum „Trainieren“ komme und man sich zum Reden auch woanders treffen könne:

„Das ist kein Frauenklatsch oder wie man das nennt. Wir sind da, um zu trainieren, natürlich auch ab und zu zum Reden, wenn wir Zeit haben, wir trinken kurz unser Wasser und dann reden wir ganz schnell und dann machen wir weiter, hopp Mädels, wir sind zum Trainieren hier. Ich denke nicht, dass manche Frauen dahin kommen, um sich zu unterhalten. Wir können vielleicht woanders hin, zum Kaffee, da können wir uns unterhalten, aber nicht im Training“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, B.U.).

Über diese sportspezifischen Situationen hinaus berichten die Übungsleiterinnen aber auch über Treffen, die außerhalb dieses Kontextes in Zusammenarbeit mit dem Kinderschutzbund organisiert werden. Dabei handelt es sich um gemeinsame Abende, an denen die Frauen miteinander reden, basteln oder Kaffee trinken würden:

„Also wir haben Abende hier im Kinderschutzbund und da kommen die Frauen auch abends hierher zum Reden, Basteln oder Kaffee trinken. Und dann reden wir miteinander. Da sind auch andere vom Kinderschutzbund dabei. Dann kommen auch fast alle zusammen. Wir haben über den Kinderschutzbund auch Frauenschwimmen, da kommen dann auch andere zusammen“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, N.P.).

Allerdings müssen diese Treffen bewusst von den beiden Übungsleiterinnen initiiert werden, da man nicht erwarten könne, dass dies durch die Teilnehmerinnen allein geschehe:

„Natürlich, da muss ich dafür was machen, damit diese Treffen stattfinden. Weil ich kann nicht erwarten, dass sie das halt unter sich machen. Und dann kann man vielleicht sagen irgendwann mal, wenn schönes Wetter ist, habe ich auch mal vorgeschlagen im Sommer, dass wir draußen eine Sportart machen. Laufen einfach mal“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

Die Aussagen der Teilnehmerinnen lassen erkennen, dass sich diese nicht nur beim Training begegnen, sondern dass sie auch ab und zu außerhalb des Trainings zu eigens anberaumten Treffen zusammenkommen.

Fragt man nun danach, ob und in welchem Maße es in den genannten Interaktionssituationen zu Verständigungsproblemen kommt, die sich auf kulturelle Differenzen zwischen den

Teilnehmerinnen zurückführen lassen, dann wird darüber von den teilnehmenden Frauen nichts berichtet. Vielmehr äußert die Teilnehmerin B.U., dass die Teilnehmerinnen gut miteinander „klar“ kämen und sich unabhängig von einer gemeinsamen Sprache verstehen würden:

„Also wir kommen gut klar mit denen. Wir verstehen uns gut, auch wenn sie kein Deutsch kann oder ich ihre Sprache nicht kann. Aber wir verstehen uns irgendwie auch. Und das klappt sehr gut und die sind auch glücklich darüber, dass wir sie auch verstehen möchten oder verstehen wollen, das merken die schon. Und das ist kein Problem“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, B.U.).

Allerdings könnten vor allem die syrischen Frauen nur sehr schlecht Deutsch sprechen, weshalb man sich mit diesen kaum unterhalten könne. Dies führe auch dazu, dass sich diese nach dem Sport auch schneller von den anderen Frauen verabschieden würden:

„Die Syrer, die können ja nicht so gut Deutsch wie jetzt z.B. wir. Was sollen sie sich mit uns unterhalten. Ja, wenn ich kein Deutsch könnte, würde ich auch da sein und würde gleich wieder weg sein, also: ‚Tschüss‘. Ich kann mich nicht unterhalten, wenn ich kein Deutsch kann, wie soll man sich dann unterhalten. Geht nicht. Aber die, die Deutsch können, dann redet man kurz oder dann frage ich: ‚Fährst du mich kurz nach Hause‘, oder: ‚Soll ich dich nach Hause fahren, hast du ein Auto?‘. Wenn man unter Frauen ist, redet man halt über solche Sachen, aber nicht mehr. ‚Hat es Spaß gemacht‘, und solche Sachen. Und das ist schön, ab und zu mal, einmal die Woche wenigstens [lacht]“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, B.U.).

Nur sehr selten, so berichtet die Übungsleiterin A.P., könne man Prozesse interkultureller Verständigung beobachten, was sie am Beispiel der Kommunikation zwischen einer Teilnehmerin ohne Migrationshintergrund und einer syrischen Teilnehmerin erläutert:

„Also ich habe letztens beobachtet, das hat mir auch sehr gefallen, eine syrische Frau, die kaum Deutsch kann, also die hat das noch nicht gelernt, aber eine deutsche Frau, die hat ihr geholfen und die haben sich dann auch unterhalten irgendwie, aber das war auch sehr warmherzig. Und die hat gemeint sie kommt wieder die syrische Frau. Auch die Deutsche, weil sie war die einzige“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

Es kann daher davon ausgegangen werden, dass in dieser spezifischen Sportgruppe vor allem diejenigen Gruppenmitglieder miteinander kommunizieren, die die gleiche Muttersprache haben, sodass es keine sprachlich bedingten Verständigungsprobleme gibt. Die Übungsleiterinnen berichten auch, dass sie während des Trainings Anweisungen in verschiedenen Sprachen geben würden, damit sie von allen Frauen gleichermaßen verstanden werden:

„Wenn eine Frau türkisch ist und sie würde uns nicht verstehen, dann rufen wir natürlich auch was auf Türkisch, damit sie das richtig machen kann, richtig atmen soll. Und dann arabisch, manche Sachen können wir auch auf arabisch sprechen. Dann rufen wir das auch, das finden die Frauen eigentlich sehr lustig. Und manche Wörter auf Russisch können wir auch sprechen, dann sagen wir irgendetwas und dann lachen die. Bei uns ist das irgendwie voll locker“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, N.P.).

Dies geschehe auch andersherum, d.h., die Teilnehmerinnen würden entweder auf Arabisch oder Deutsch mit ihnen als Übungsleiterinnen sprechen:

„Und wenn die das nicht können, dann reden sie mit uns arabisch und deutsch, also gemischt. Oder auch die anderen, die Türken z.B., die nicht Deutsch können, versuchen dann mit uns deutsch zu sprechen, aber wenn sie es nicht aussprechen können, dann reden sie mit uns türkisch weiter. Das ist dann für uns kein Problem“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, N.P.).

Zudem berichtet N.P., dass sie hin und wieder Witze machen und auch eigene Fehler zugeben würde, dies würde den Frauen mit Migrationshintergrund signalisieren, dass Fehler nichts Schlimmes seien:

„Wir sind zu zweit, deswegen ist es viel leichter. Wir haben es aufgeteilt mit meiner Schwester. Wenn sie ihr Programm macht, laufe ich rum. Wer Hilfe braucht, sehe ich ja dann. Das sehe ich ja. Bevor sie uns rufen, gehe ich zu ihnen rüber. Dann gehe ich zu denen rüber, stelle mich neben sie hin und sage: ‚So muscht des mache‘ [lacht]. Und dann gefällt das denen natürlich auch. Ich mache auch Fehler. Wenn ich da vorne stehe und einen Fehler mache, sage ich: ‚Ups, ich habe einen Fehler gemacht‘. Dann lachen die auch, dann sehen die: ‚Aha, also ist das doch nichts Schlimmes‘“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, N.P.).

Dabei merkt ihre Schwester jedoch an, dass es bei den Witzen über das sportliche Können der Frauen Grenzen gebe, und man diese nicht überschreiten sollte:

„Sensibel heißt dann halt so ‚Werde ich beobachtet?‘. Wir lachen natürlich auch unter Frauen. Da sagt man: ‚Ja jetzt komm‘, aber das ist dann halt nicht böse gemeint, weil ich dann auch mal Fehler mache und lache mich dann auch mal selbst aus oder so. Die lachen dann auch. Also dieses Vertrauen geben. Ich glaube halt, wenn man so eine Sportart macht, muss man auch diese Person, diesen Übungsleiter oder diese Übungsleiterin vorher auch ein bisschen kennen, finde ich. Dass sie dann halt auch sagen, ja dies ist die richtige Person, bei ihr bin ich dann halt willkommen und sie wird dann halt auf mich aufpassen. Weil da sind die so wie ein kleines Kind, die halt neu in der Schule angefangen haben. Und so ist es ja auch mit den kleinen Kindern, die müssen erstmal dieses Vertrauen gewinnen, um sich selbst öffnen zu können. Und wenn die das dann halt nicht machen, dann sind die halt immer geschlossen, und dann öffnen die sich dann auch nicht“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es in dieser Sportgruppe im Grunde zu keinen interkulturellen Verständigungsproblemen kommt, was zum einen daran liegt, dass es überhaupt nur selten zu Situationen kommt, in denen die Teilnehmerinnen miteinander reden, und zum anderen, dass diese in den wenigen Interaktionssituationen in ihrer Herkunftscommunity verbleiben. Gleichwohl versuchen die beiden Übungsleiterinnen N.P. und A.P. durch adressatenspezifisches Sprechen Verständigung zu sichern, sowie durch diese Form der Zuwendung Vertrauen aufzubauen, was es dann auch erlaube, Witze zu machen, wobei dabei aber Grenzen zu beachten seien.

Fragt man nun danach, ob und in welchem Maße die Teilnehmerinnen in der Gruppe eingebunden sind und sich in dieser willkommen fühlen, und wovon dies abhängt, so äußern diese, dass das Sporttreiben vor allem „Spaß“ machen müsse:

„Wie soll ich Ihnen das jetzt sagen. Es ist mehr lächerlich und macht auch Lust und Spaß. Wie soll ich es jetzt auf Deutsch sagen“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, V.E.).

„Ja, weil es macht halt mehr Spaß. Ich gebe den Mädels viel Power und es macht halt Spaß. Und die möchten, dass ich immer dabei bin. Ich kann halt nicht jedes Mal kommen, aber wenn ich Zeit habe, bin ich auf jeden Fall da“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, B.U.).

Auch dürfe der sportliche Ehrgeiz nicht an erster Stelle stehen. Wer dies missachte, hätte in dieser Gruppe, laut der Übungsleiterin, vermutlich auch Probleme, „so richtig willkommen“ zu sein:

„Es würde natürlich Probleme geben, wenn eine Frau jetzt so tun würde, als ob sie alles kann, also eine hohe Nase hätte, das würde man sofort merken unter uns. Dann wäre sie dann auch irgendwie dann nicht so richtig willkommen“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

Allerdings, so betont eine der Teilnehmerinnen, erwarte sie von den anderen durchaus, dass sich diese im Kurs engagieren und anstrengen, um nicht alleine zu schwitzen:

„Viele sagen ja auch: ‚Streng mich ja nicht sehr an‘, dann habe ich gesagt, wozu bist du denn da, du musst dich anstrengen. Das sagen ja manche: ‚Ja streng mich ja nicht an‘, dann sage ich: ‚Du musst dich anstrengen, so geht das nicht‘. Also meinerseits ist das so, ich tue mich schwer, trotzdem bemühe ich mich, werde knallrot, verschwitzt und keiner ist verschwitzt, dann sage ich, hey, ich habe mir richtig Mühe gegeben. Das können die auch machen“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, B.U.).

Des Weiteren werde eine regelmäßige Teilnahme erwartet, wer nicht kommen könne, müsse sich bei den beiden Übungsleiterinnen abmelden:

„Wenn ich zum Beispiel mal krank bin, dann sage ich: ‚Hey ich kann nicht kommen‘. Fertig. Oder, wenn ich mal was erledigen muss, ich kann nicht kommen, dann sagen wir da schon Bescheid“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, V.E.).

Diese Teilnahmebedingungen gelten unabhängig vom jeweiligen Migrationshintergrund, denn grundsätzlich würde man alle Teilnehmerinnen so akzeptieren wie diese seien. Alle Frauen könnten sich so in gleicher Weise in die Gruppe einbringen, der Migrationshintergrund spiele dabei keine Rolle:

„Also ich habe gemerkt, bei der Gruppe hier beim Step, es sind alle gleichberechtigt. Keiner ist anders als die anderen. Ich bin hier aufgewachsen, die Syrer sind vielleicht seit einem halben Jahr da, aber die sind genauso wie die Deutschen oder die Russen oder egal wer da ist, die sind alle gleichberechtigt beim Step. Und keiner wird zurückgehalten: ‚Hey, stopp, du darfst das nicht oder du darfst das nicht‘. Wir sind alle gleich, wir sind wie eine Familie. Keiner wird zurückgesetzt und keiner wird ausgegrenzt oder schlecht behandelt. Es ist schön, jeder ist wie eine Familie, obwohl sie kein Deutsch kann, egal, wir haben zusammen trainiert und dann ist sie gegangen. Aber trotzdem freuen wir uns auf jeden Besuch. Wenn es viele Leute sind, macht es mehr Spaß, und mit der Integration ist es so, wir denken da anders als andere. Wir denken, das sind alles Menschen, wir denken nicht, ob das eine Syrerin ist, ob das eine Russin ist oder eine Deutsche ist, uns ist das egal“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, B.U.).

Der Migrationshintergrund erlangt aber dann Bedeutung, wenn man fragt, über welche Themen sich die Teilnehmerinnen unterhalten würden. Denn da zeigt sich, dass man eher über Alltagsthemen spreche und politische sowie religiöse Themen, die kulturell sehr unterschiedlich aufgeladen sein könnten, bewusst vermeide:

„Nein, eigentlich nicht, wir können über alles reden. Das ist für die Frauen nicht eingegrenzt. Über Politik haben wir davor nichts gesagt, wir reden einfach nicht darüber. Die Frauen sollen einfach in dem Moment an sich selber denken, wenn sie da sind und frei sein. So wie sie es sich wünschen, mit Kopfbedeckung oder ohne und das ist total frei“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, N.P.).

„Es gibt Frauen, die reden natürlich über ihren Haushalt, was sie danach kochen werden oder was sie gekocht haben, über sowas sprechen die. Und was sie auslassen würden, wäre eher diesen Glauben. [...] Das würde ein Problem geben“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

„Politik genauso, das lässt man aus. [...] Das darf man ja nicht sagen, zu wem man hält“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

A.P. begründet dies unter anderem damit, dass in ihrem Kulturkreis selbst unter Freunden und in der Familie nicht über Politik oder den Glauben gesprochen würde und man dies nur dann tun könne, wenn man sich sicher sei, dass alle am Gespräch Beteiligten die gleiche Meinung vertreten würden:

„Kommt darauf an, also wenn man jetzt natürlich unter der Gruppe jetzt weiß, dass jeder jetzt nur pro denkt, sage ich mal, dann spricht man schon locker darüber. Aber wenn man jetzt sagt: ‚Ah, die ist nicht dafür‘, dann lieber still sein, weil wir sagen immer unter uns mit Freunden und Familie sollte man nie über Politik sprechen [lacht]. Oder auch über den Glauben“ (Übungsleiterin mMhg, Step aerobic, A.P.).

Auch die befragten Teilnehmerinnen äußern, dass sie nicht über politische und religiöse Themen sprechen würden:

„Über Politik spreche ich nicht“ (Teilnehmerin mMhg, Step aerobic, V.E.).

„Über Religion auch nicht, nein, kein Thema, wir reden nur: ‚Wie war der Sport? ‚Kommst du nächste Woche, sehen wir uns nächste Woche?‘, solche Sachen“ (Teilnehmerin mMhg, Step aerobic, V.E.).

„Im Kurs ist das nicht der Fall, nein. Da wird nie über Politik geredet“ (Teilnehmerin mMhg, Step aerobic, B.U.).

Dies geschehe deshalb nicht, weil diese Themen zu Konflikten führen könnten und man dies auf jeden Fall vermeiden wolle:

„Also über Politik rede ich ungerne. Wenn wir über Politik reden, dann müssen wir uns, wie soll ich sagen, auseinandersetzen, dann komme ich nicht mehr. Ja, ich habe eine Freundin aus der Türkei, wenn wir über Politik reden, dann streiten wir uns. Dann sage ich: ‚Bitte höre auf mit der Politik, ich will nichts davon hören, sonst streiten wir uns‘. Weil sie denkt ganz anders, ich denke ganz anders“ (Teilnehmerin mMhg, Step aerobic, B.U.).

„Es kann ja sein, dass es zu Streitigkeiten kommt, kann ja sein. Das muss ja nicht sein, dass man über Politik redet. Das muss nicht sein. Ich habe Respekt, was sie für Gedanken hat, sie muss auch Respekt haben, was ich für Gedanken habe und das muss nicht sein beim Steptreffen.. Da kann jeder daheim darüber reden“ (Teilnehmerin mMhg, Step aerobic, B.U.).

Durch die Ausklammerung solch strittiger Themen gelingt es der Gruppe offensichtlich, herkunftsbedingte Konflikte, die durch unterschiedliche politische oder religiöse Vorstellungen entstehen könnten, zu verhindern. Nach Aussage der Interviewten hat es in dieser Hinsicht auch noch nie Probleme gegeben:

„Nein, Konflikte gab es bisher nicht in unserer Gruppe. Das ist nicht gekommen. Und wenn es kommen würde, glaube ich, dass meine Sportgruppe das dann nicht so extrem bringen würde“ (Übungsleiterin mMhg, Step aerobic, A.P.).

„Nein, Konflikte gibt es in unserer Gruppe nicht. Auch keine Probleme“ (Teilnehmerin mMhg, Step aerobic, V.E.).

„Nein, Probleme gab es bis jetzt nie. So viel ich weiß, solange ich da war hat es noch nie Probleme gehabt“ (Teilnehmerin mMhg, Step aerobic, B.U.).

Diese Strategie der Vermeidung gilt auch für das Thema „Kopftuch“. Darüber wird nicht geredet, und es ist den Teilnehmerinnen völlig freigestellt, ob sie sich beim Sport mit einem Kopftuch bedecken wollen oder nicht:

„Ob das Tragen des Kopftuches innerhalb der Gruppe thematisiert wird? Eigentlich nicht, das ist dann so ein Thema für die Religion. In unserem Koran steht, dass die Frauen sich den Kopf bedecken sollen, und irgendwann werde ich das vielleicht auch machen. Das war eigentlich nie ein Thema zwischen uns: ‚Warum bist du nicht bedeckt?‘. Das war eigentlich nie ein Thema gewesen. [...] Es sollte eigentlich auf die Menschlichkeit geachtet werden“ (Übungsleiterin mMhg, Step aerobic, N.P.).

„Es gibt Frauen, die sich auch beim Schwimmen den Kopf bedecken. Es gibt auch Frauen hier beim Step, die auch mit ihrer Kleidung stepen. Also auch mit Kopftuch, aber auf die Kleidung gucken wir gar nicht“ (Übungsleiterin mMhg, Step aerobic, A.P.).

„Zum Beispiel gibt es Frauen, die machen mit Kopfbedeckung Sport oder haben am Anfang mit Kopfbedeckung angefangen. Wir sagen niemandem, dass sie das ausziehen sollen. Das können wir auch gar nicht. Das ist ihnen eigentlich frei gelassen. Die Frauen kommen und sehen, sobald sie dieses Vertrauen bekommen, öffnen sie sich selber. Die haben dann am Anfang Sorgen gehabt, und mittlerweile haben sie gesehen, dass da wirklich niemand ist, und die kommen mit Sportbekleidung. Die ziehen einfach einen Mantel drüber und die Kopfbedeckung drüber, wenn sie reinkommen, öffnen sie das und sind dann genauso wie wir“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

Das letzte Zitat deutet allerdings darauf hin, dass bei den Frauen im Hinblick auf das religiöse Symbol „Kopftuch“ eine Veränderung eintreten kann, wenn sichergestellt ist, dass der Raum abgeschlossen ist und kein Mann Zutritt hat. In dem Maße, in dem diese Sicherheit gegeben ist, können sich die Teilnehmerinnen dann auch „frei fühlen“:

„Die Sicherheit der Frauen ist ein Thema, ja. Das ist es schon, ja. Ich muss selbst auch hier die Sicherheit geben vorher, weil am Anfang, wo wir angefangen hatten, musste ich drei Mal diesen Rundgang hier machen und sagen: ‚Jetzt ist geschlossen, kein Hausmeister ist hier drin, kein Mann ist drin, draußen ist keiner‘. Im Schulhof, ich musste auch das Tor schließen. Also ich habe diese Sicherheit geben müssen, selbst sogar, damit sie sich dann auch frei fühlen“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

Indem die Übungsleiterinnen sowie die für den Kurs Verantwortlichen Initiatoren in besonderer Art und Weise auf die Bedürfnisse der Frauen eingehen, gelingt es, diesen ein Gefühl der Sicherheit zu geben und Vertrauen bei den Teilnehmerinnen aufzubauen. Dies erscheint bedeutsam, um die Teilnehmerinnen dauerhaft an das Angebot des Vereins und des Kinderschutzbundes zu binden. Ohne diese Rücksichtnahme würden die Frauen der Sportgruppe wohl kaum beitreten bzw. diese rasch wieder verlassen:

„Es geht um Freundlichkeit, Geborgenheit, und wie soll ich sagen, Vertrauen, das ist sehr wichtig, das Vertrauen“ (Teilnehmerin mMhg, Stepaerobic, B.U.).

Reflektiert man die Aussagen der Interviewpartnerinnen, dann lässt sich festhalten, dass es eigentlich keiner besonderen Voraussetzungen bedarf, um dieser freizeitorientierten Sportgruppe beizutreten. Durch die multikulturelle und mittlerweile stark muslimisch geprägte Zusammensetzung der Sportgruppe bedarf es gleichwohl spezifischer Strategien der Verhaltensregulierung. So werden politische und religiöse Themen vermieden, um dadurch den Respekt voreinander zu wahren sowie Konflikte zu vermeiden. Zudem wird verstärkt darauf geachtet, den teilnehmenden Frauen ihre jeweiligen kulturellen Verhaltensweisen zu ermöglichen, um diesen Akzeptanz und Vertrauen zu vermitteln, was diese benötigen, um dabeizubleiben.

Integration in die Gesellschaft

Beim Blick auf die integrativen Effekte, die sich für die Teilnehmerinnen der Sportgruppe ergeben, fällt zunächst auf, dass die Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund kaum soziale Kontakte zu Teilnehmerinnen oder Vereinsmitgliedern ohne Migrationshintergrund außerhalb ihrer Sportgruppe pflegen:

„Nein, es gibt keine Sozialkontakte außerhalb des Sports. Also außerhalb könnte es das geben in meiner Sportgruppe. Es könnte werden, wenn ich es organisieren würde“ (Übungsleiterin mMhg, Stepaerobic, A.P.).

„Vom Verein kenne ich niemanden“ (Teilnehmerin mMhg, Step aerobic, V.E.).

„Nein, ich habe keinen Kontakt zu Deutschen. Ich habe mehr Kontakte mit Türken“ (Teilnehmerin mMhg, Step aerobic, V.E.).

Es verwundert daher kaum, dass weder die Übungsleiterinnen noch die Teilnehmerinnen Zugang zu Netzwerken von Vereinsmitgliedern ohne Migrationshintergrund erlangen, die ihnen in anderen gesellschaftlichen Bereichen hilfreich sein könnten:

„Genau. Auch Freundeskreis natürlich, aber halt nicht über den Verein. Leider habe ich kein Netzwerk, jetzt wo für mich jetzt nützlich werden sollte. Habe ich nicht“ (Übungsleiterin mMhg, Step aerobic, A.P.).

„Von Türken, ja, da gibt es Einladungen. Von den anderen nicht. Wenn ich sie in der Stadt sehe, dann sagen die nur: ‚Hallo, hallo‘, und fertig“ (Teilnehmerin mMhg, Step aerobic, V.E.).

Dies liege aber auch daran, dass es generell schwierig sei, mit den „Deutschen“ in Kontakt zu kommen:

„Vielleicht über die Mütter, also so kennt man sich ja jetzt, über die Mütter, weil in meiner Sportgruppe dürfen auch die Mütter ihre Kinder bringen. Da können sie zusammen spielen, sich kennenlernen. Und vielleicht unter Frauen erstmal sich kennenlernen, weil für die Mutter ist ja wichtig, mal die Mutter von der Gegenseite kennenzulernen. Wie ist sie überhaupt. Ist mein Kind da willkommen bei ihr, auch wenn es eine Deutsche ist. Bei den Deutschen ist das leider so, da muss man halt mit Terminen, mit Vorgaben und, und, und vorgehen und bei den Südländern ist es dann halt nicht so. Da ruft man einfach an: ‚Mama ich gehe dahin‘, dann hat man kein Bedenken, die ist dort willkommen. Die wird auch ein Essen bekommen, das wissen wir. Und bei den Deutschen ist das dann halt, natürlich das kennt man, das ist halt eine ganz verschiedene Kultur jetzt, dann muss ich halt vorher schon Bescheid geben. Müssen die Mütter vielleicht vorher noch ein Gespräch halten, ‚Darf mein Kind kommen, wann sollte es kommen, wann soll ich es abholen‘, sowas halt“ (Übungsleiterin mMhg, Step aerobic, A.P.).

Was den Erwerb von Kompetenzen anbelangt, wird von den beiden Übungsleiterinnen vor allem der Erwerb der deutschen Sprache und das Kennenlernen anderer Kulturen hervorgehoben:

„Die Sprache ist das wichtigste und auch die Fragen, was sie vielleicht im Kopf hat, auch mal beantwortet bekommen, weil sie vielleicht erstmal nur beobachtet. Und wenn sie dann halt richtig aufgenommen wird, dann wird das halt vielleicht noch schöner, dann wäre es noch schöner. Dann kennt man halt beide Kulturen natürlich noch mehr. Dann kann sie vielleicht auch über ihre Kultur noch was sagen und dann halt auch mal nachfragen, wie es dann halt ist. Weil ich selbst, ich habe auch vor drei Jahren erst fragen können: ‚Warum gibt es einen Weihnachtsbaum?‘ [lacht]“ (Übungsleiterin mMhg, Step aerobic, A.P.).

„Weil die Frauen durch diese Kurse zusammenkommen und die Personen, die am Anfang weit auseinander waren, zusammenkommen und anfangen zu reden. Dann sehen sie das auch: ‚Aha, die ist gar nicht so wie ich es gedacht habe, nur, weil sie vielleicht Kopfbedeckung trägt‘. Oder die andere vielleicht: ‚Die ist zwar deutsch, aber die ist gar nicht so. Mit ihr können wir doch auch reden. Die ist doch voll lustig‘, oder so. Man kennt sich untereinander. Der Kontakt wird aufgebaut, das ist zwar schön, aber es gibt auch andere, das Gegenteil, negative Sachen. Aber ich hoffe, das wird bald gar nicht mehr der Fall sein. Aber das Negative ist sehr wenig“ (Übungsleiterin mMhg, Step aerobic, N.P.).

„Genau, genau man lernt etwas über andere Kulturen. Also wieso, was ist bei euch anders als bei uns? Ach ist ja gleich. Ich habe die Frauen z.B. mit in die Kirche genommen, wir haben so eine Kirchenführung gemacht. Oder die deutschen Frauen sind zur Moschee gekommen und haben diese Führung bekommen, das war so schön“ (Übungsleiterin mMhg, Step aerobic, A.P.).

Zusammenfassend lassen sich in dieser spezifischen Sportgruppe keine integrativen Effekte durch Netzwerke und nur wenige integrative Effekte, die in Verbindung mit dem

Erwerb von Kompetenzen stehen, beobachten. Dies liegt vermutlich daran, dass die Teilnehmerinnen keine Kontakte zu Personen im Verein aufbauen, die über entsprechende Netzwerke oder Kompetenzen verfügen, sondern größtenteils unter sich bleiben.

Zusammenfassung

Insgesamt lässt sich abschließend festhalten, dass es in der Stepaerobicgruppe *erstens* kaum Verständigungsprobleme zu geben scheint, die sich auf kulturelle Differenzen der teilnehmenden Frauen zurückführen lassen, was vor allem daran liegt, dass es in dieser Sportgruppe nur sehr selten zu interkulturellen Interaktionssituationen kommt und die Frauen sich zudem nur mit den Personen unterhalten, die sie kennen und die ihre Sprache sprechen.

Zweitens sind eigentlich keine Voraussetzungen nötig, um an dem spezifischen Angebot des Vereins teilzunehmen. Gleichwohl können Strategien der Verhaltensregulierung beobachtet werden. So werden politische und religiöse Themen vermieden sowie die kulturellen Verhaltensweisen der Frauen geachtet, um den Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund (hier vor allem denjenigen mit islamischer Religionszugehörigkeit) Sicherheit und Vertrauen zu geben und diese dadurch stärker an die Sportgruppe zu binden. Durch die Vermeidung politischer und religiöser Themen, lässt sich *drittens* auch erklären, weshalb es in dieser Gruppe keine interkulturellen Konflikte zu geben scheint. So wird das durch die homogene Zusammensetzung der Sportgruppe ohnehin schon geringe Konfliktpotenzial weiter reduziert, indem konfliktvolle Themen gar nicht erst angesprochen werden.

Viertens lassen sich kaum integrative Effekte durch Netzwerke und nur wenige Effekte durch den Erwerb personaler und sozialer Kompetenzen in dieser Sportgruppe beobachten und rekonstruieren. Dies liegt vermutlich vor allem daran, dass die Frauen unter sich bleiben und so gut wie keine Kontakte zu Personen im Verein haben, die über Netzwerke verfügen und die ihnen entsprechende Kompetenzen vermitteln könnten. Dieser Bezug auf die eigene Community darf man, wie es eine Übungsleiterin formuliert, als durchaus bedeutsam ansehen in einer Gesellschaft, in der sich die Teilnehmerinnen „nicht richtig aufgenommen“ fühlen, weil sie dadurch soziale Wärme und Geborgenheit erfahren, aber letztlich ist zu konstatieren, dass der Stepaerobickurs den teilnehmenden Frauen lediglich ein geeignetes Umfeld bietet, um Sport treiben zu können. Eine Integration in den vereinsorganisierten Sport und darüber hinaus in die Gesellschaft findet darüber jedoch nicht statt.

2.3 Tischtennisabteilung Verein 3

Bei diesem Fall handelt es sich um eine Abteilung, in der die Sportart Tischtennis wettkampf- und freizeitorientiert durchgeführt wird. Die Abteilung zählt derzeit etwa 80 Mitglieder, wobei sich die meisten im Kinder- und Jugendbereich befinden. Für die vorliegende Fallanalyse wurden der erste Vorsitzende, der auch Trainer ist, der zweite Vorsitzende, der Jugendwart sowie zwei (ehemalige) Spieler der Tischtennisabteilung interviewt. Bis auf den Geschäftsführer haben alle Interviewpartner einen Migrationshintergrund.

Blickt man auf die Zusammensetzung der Tischtennisabteilung und hier vor allem auf die Jugendabteilung, die den Interviewaussagen entsprechend den größten Mitgliederanteil ausmacht, dann lässt sich festhalten, dass in dieser vermutlich über die Hälfte der Teilnehmer und Teilnehmerinnen einen Migrationshintergrund haben:

„Also ich gehe mal davon aus, dass wir jetzt fast 40, 50 Prozent Mitglieder mit Migrationshintergrund haben. Früher vielleicht 20 Prozent, aber früher ist mir das gar nicht aufgefallen, weil gar nicht darüber geredet worden ist, weil wir eigentlich alle miteinander Sport betrieben haben und jetzt fällt es vielleicht auf“ (Vorsitzender mMhg, C.C.).

„Und im Tischtennis sind wir im gesamten Bereich bei ungefähr 40 bis 50 Prozent ausländischer Mitbürger“ (Geschäftsführer, O.X.).

Der Jugendwart und Trainer L.D. geht sogar davon aus, dass der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund bei 70 bis 80 Prozent liege, dieser aber bei den Erwachsenen deutlich geringer ausfalle:

„Also unter den Kindern sind jetzt 70 bis 80 Prozent Ausländer. Und bei den Erwachsenen vielleicht 10, 15, 20, mehr nicht“ (Jugendwart mMhg, Tischtennis, L.D.).

Auch der ehemalige Spieler und noch aktive Trainer A.T. vermutet eine Steigerung der Anzahl von Personen mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren, betont jedoch, dass er sich nicht gut daran erinnern könne:

„Ich glaube, die Anzahl der Spieler mit Migrationshintergrund hat sich gesteigert. Ich erinnere mich ehrlich gesagt gar nicht mehr so extrem, aber ich glaube, es hat sich wirklich über die Jahre gesteigert“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, A.T.).

Reflektiert man die Aussagen der Interviewpartner, dann erkennt man, dass sich diese bei der Bestimmung des Anteils der Personen mit Migrationshintergrund schwertun und dabei Formulierungen wie „vielleicht“, „ich glaube“ oder „ich erinnere mich ehrlich gesagt gar nicht mehr“ verwenden. Dies spiegelt sich auch bei der Frage nach der Herkunft der teilnehmenden Mitglieder wider. So berichten der Vorsitzende und der Geschäftsführer, dass man eine große Gruppe tamilischer sowie türkischer Mitglieder in der Tischtennisabteilung hätte, während der Jugendwart L.D., die Mitglieder mit tamilischem Migrationshintergrund nicht erwähnt und meint, man habe besonders viele arabischstämmige Mitglieder:

„Also wir hatten teilweise, 2015/16, fast 10 Prozent Mitglieder mit Migrationshintergrund aus Sri Lanka. Also sehr viele Tamilen. Das war so eine Phase. Und dann hatten wir auch eine Phase, wo es auch viele Türken waren. Wir haben viele, vier, fünf Afghanen, einige Syrer, also in meiner Jugend-Trainingsgruppe. Verschieden“ (Vorsitzender, C.C.).

„Im Moment haben wir, also ich spreche immer despektierlich von unserer Tamilenmafia. Wir hatten mal eine Zeit lang wirklich ganz, ganz viele Kinder aus Sri Lanka. Da hatten wir, glaube ich, schon 80 Prozent unserer Jugendabteilung. So um die 20 Kinder kamen aus Sri Lanka und Umgebung. Das hat sich wohl rumgesprochen bei denen, dass es bei uns relativ problemlos möglich ist. Inzwischen kommen relativ viele aus dem vorderasiatischen Teil. Also Iraker haben wir mehrere, Äthiopien, Iran und natürlich ganz viele türkischstämmige Jungen vor allen Dingen“ (Geschäftsführer, O.X.).

„Ja, es gibt Länder, die besonders stark vertreten sind. Der südländische Teil, viele Türken. Wir haben Iraker, wir haben auch Vietnamesen tatsächlich, Vietnamesen und Chinesen. Aber der größte Teil sind wahrscheinlich Türken und Araber“ (Jugendwart mMhg, Tischtennis, L.D.).

Die Interviewaussagen lassen erkennen, dass sich in der Tischtennisabteilung ein relativ hoher Anteil von Personen mit Migrationshintergrund befindet, der im Kinder- und Jugendbereich am höchsten ist. Die Interviewpartner machen hierzu allerdings unterschiedliche Aussagen, die zudem durch Unsicherheit gekennzeichnet sind. Diese Unsicherheit zeigt sich auch im Hinblick auf die Herkunft der Mitglieder. All dies deutet darauf hin, dass sich die Mitglieder nicht vornehmlich entlang des Migrationshintergrunds beobachten, dieser also keine zentrale Bedeutung hat.

Integration in den organisierten Sport

Blickt man auf die Interaktionssituationen, in denen sich die Mitglieder begegnen, so lassen sich den Interviewzitatens zufolge drei unterschiedliche Interaktionssituationen unterscheiden. So kommt es *erstens* während des Tischtennispielens im Training- und Wettkampfbetrieb zu Unterhaltungen zwischen den Spielern:

„Ja, während des Spiels unterhält man sich auch ganz normal, wie wir drei zum Beispiel jetzt. Man spielt nicht nur Einzel, sondern auch Doppel gegeneinander bei den Hobby-Gruppen“ (Zweiter Vorsitzender, N.O.).

Zweitens berichten die Interviewpartner aber auch über Interaktionssituationen nach dem Sporttreiben. Oft sitze man nach Meisterschaftsspielen in der Sporthalle und trinke gemeinsam ein Bier:

„Also wir machen es relativ viel, dass wir nach den Meisterschaftsspielen zum Beispiel auch dann in der Halle noch bei einem Bier zusammensitzen, und da sind dann auch die Sportler mit Migrationshintergrund mit dabei. Das ist ganz normal“ (Geschäftsführer, O.X.).

Und *drittens* gebe es auch formell anberaumte Veranstaltungen wie Weihnachtsfeiern, gemeinsame Ausflüge oder vereinsinterne Turniere, bei welchen sich die Mitglieder begegnen und miteinander ins Gespräch kommen würden:

„Wir haben hier verschiedene Veranstaltungen: Weihnachtsfeier, dann so Halloween. In [...] hatten wir bspw. ein Weckmann-Turnier über die Weihnachtszeit. Oder dann gab es so Ausflüge, die wir gemacht haben. Einmal waren wir Minigolf spielen. Fahrradtour, Fußballgolf, Kameradschaftsabend oder so etwas in der Art“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, A.T.).

Es lässt sich also erkennen, dass sich die Mitglieder der Tischtennisabteilung nicht nur während und nach dem Training sowie anlässlich der Meisterschaftsspiele, sondern auch bei formell organisierten Interaktionssituationen (Weihnachtsfeier, Ausflüge, Turniere) begegnen.

Fragt man die Interviewpartner danach, ob in den soeben aufgeführten Situationen die Verständigung zwischen den Interaktionspartnern gelingt oder ob es zu herkunftsbedingten Verständigungsproblemen kommt, dann lässt sich festhalten, dass die Befragten bisher keine Situationen beobachtet haben, in denen es zu kommunikativen Problemen aufgrund kultureller Differenzen kam. Viele, so das langjährige Vereinsmitglied B.E., würden „eigentlich sehr gutes Deutsch sprechen“, und wenn jemand nicht so gut Deutsch sprechen würde, dann würde man diesen deshalb nicht gleich „hänseln“, so der ehemalige Spieler und derzeitige Trainer A.T.:

„Nein, in unserer Gruppe gibt es keine Verständigungsprobleme. Fast alle sprechen eigentlich sehr gut Deutsch. Das kann ich also nicht sagen, das habe ich bis jetzt nicht gesehen“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.E.).

„Nein, Verständigungsprobleme gab es bisher nicht. Manche können besser Deutsch, manche weniger, aber da wird jetzt keiner für gehänselt: ‚Du sprichst nicht gut Deutsch‘“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, A.T.).

Allerdings berichten die Trainer, dass sie sich im Kinder- und Jugendbereich durchaus spezifischer Formen der Verständigungssicherung bedienen würden. So würden Sachverhalte adressatenspezifisch, also „einfacher formuliert“, so dass die Kinder mit Migrationshintergrund diese auch verstehen würden:

„Ja, in wenigen Situationen gibt es Probleme. Dann weiß man natürlich direkt, wo das Kind herkommt. Da habe ich gesagt: ‚Schalt mal einen Gang runter. Setz dich mal auf die Bank und überlege mal, was du da gerade machst‘. Und das habe ich dann natürlich auch etwas einfacher formuliert, sodass das Kind versteht, weil es kann ja auch nicht so gut Deutsch“ (Jugendwart mMhg, Tischtennis, L.D.).

Und ein weiterer Trainer beschreibt, dass man unterschiedliche kommunikative Umgangsformen benötige, um so insbesondere auf die Geflüchteten, aber auch auf die schon länger in Deutschland lebenden Kinder mit Migrationshintergrund einzugehen, die teilweise als „laut“ und „aufmüpfig“ erscheinen. Den Geflüchteten müsse man einfühlsamer begegnen, um diesen die Angst vor körperlichen Strafen zu nehmen, bei den anderen aber auch manchmal „lauter werden“, wodurch es auch gelänge deren Verhalten zu steuern:

„Wenn da zum Beispiel einer eine Übung falsch macht, sind meine Kinder, die in Deutschland aufgewachsen sind, da gehe ich auf die zu, gehe nah an die dran und flüstere Ihnen ins Ohr, damit die sich auch nicht bloßgestellt fühlen gegenüber den anderen: ‚Hör mal zu. Kapiert Du das nicht? Rechten Fuß nach hinten und dann ziehst du so‘, ‚Ja, alles klar‘. Gehe ich bei dem Asylbewerber in die Nähe, geht der einen Schritt zurück. Da denkt der, der kriegt gleich einen Schlag in die Fresse oder so. Oder irgendeine Backpfeife oder so. ‚Ey, was ist los?‘, ‚Nichts, alles gut‘, ‚Komm mal her. Komm mal. Was ist denn?‘. Die Angst ist da noch. Gibt es bei mir nicht. ‚Du brauchst keine Angst zu haben. Hier wird dir keiner wehtun oder dich schlagen‘, ‚Ja, okay‘“ (Zweiter Vorsitzender mMhg, N.O.).

„Ja, ich sage mal, die Erziehung der Kinder spielt auch eine Rolle. Und die Erziehung der Deutschen ist tendenziell gesehen ein bisschen strikter, muss man schon zugeben. Das heißt, die ausländischen Kinder muss man da halt, wie soll man sagen, etwas mehr beruhigen als die deutschen Kinder. Weil die sind halt ein bisschen aufmüpfiger, die sagen auch mehr Gegenworte als die Deutschen“ (Zweiter Vorsitzender mMhg, N.O.).

„Ja, die sind unruhiger, lauter; in dem Sinne. Das heißt, da muss man vielleicht etwas lauter werden gegenüber diesen Kindern, dass das auch ankommt. Jetzt nicht schreiend, aber ein etwas höherer Ton als normal vielleicht“ (Zweiter Vorsitzender mMhg, N.O.).

Reflektiert man die Interviewzitate, so gewinnt man den Eindruck, dass die Verständigung zwischen den Spielern der Tischtennisabteilung keine Probleme zu bereiten scheint und in den meisten Situationen auch zu gelingen scheint. Nur im Kinder- und Jugendbereich bedarf es den befragten Trainern zufolge spezifischer kommunikativer Strategien, um mit den Verhaltensweisen der Kinder mit Migrationshintergrund, die als etwas lauter und „aufmüpfiger“ beschrieben werden, entsprechend umzugehen und diese in die Gruppe zu integrieren.

Fragt man nun danach, ob und in welchem Maße sich die Mitglieder mit Migrationshintergrund in ihren jeweiligen Trainingsgruppen eingebunden fühlen, von welchen Voraussetzungen die Einbindung und Teilhabe am Kommunikationszusammenhang der Sportgruppe abhängt und wie das Verhalten der Gruppenmitglieder innerhalb dieser reguliert wird, so kann zunächst festgehalten werden, dass sich die Befragten anerkannt und akzeptiert fühlen und der Migrationshintergrund dabei keine Rolle zu spielen scheint:

„Nein, der Migrationshintergrund spielt hier keine Rolle. Absolut nicht. Also dieser Verein ist ehrlich gesagt so, dass jeder herzlich willkommen ist. Es ist egal, wo man herkommt. Es ist egal, von welcher Schicht man kommt. Das spielt absolut keine Rolle. Ich habe bis jetzt jedenfalls nicht das Gefühl gehabt“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.E.).

Erwartet wird von allen Spielern, unabhängig von deren Herkunft, dass man den Trainern und Mitspielern Respekt und Wertschätzung entgegenbringt:

„Respekt, Wertschätzung, Respekt dem Trainer gegenüber, Respekt den Mitspielern gegenüber. Ich hatte noch ein paar Werte. [...] Aber das Einzige, was mir einfällt, ist Respekt. Das wird bei uns aber auch ziemlich großgeschrieben“ (Jugendwart mMhg, Tischtennis, L.D.).

Der Geschäftsführer O.X. sieht die gelingende Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund in den Sportgruppen abhängig von der regelmäßigen Teilnahme am Trainingsbetrieb und der Bereitschaft, sich darüber hinaus auch anderweitig zu engagieren (bspw. „auch mal eine Fahrt zu betreiben“). Erst dann seien diese Leute integriert:

„Zum Beispiel die Regelmäßigkeit eines Trainingsbetriebes, oder das, was einen Sportverein ausmacht, das Miteinander, auch mal eine Fahrt zu betreiben und so. Also alles das, was wir in unseren Angeboten als Sportverein versuchen darzubringen. Wenn das von den Leuten mit aufgenommen wird und mit gelebt wird und mit unterstützt wird, sowohl aktiv als auch vom Denken her, dann denke ich, sind die Leute integriert. Sonst würden die auch, glaube ich, gar nicht mehr im Verein sein. Dann würden die auch, glaube ich, austreten“ (Geschäftsführer, O.X.).

Des Weiteren sei es wichtig, sich nicht zu „verstellen“, andere Kinder nicht anzugreifen und zu beleidigen. Man müsse die „Sache ernst nehmen“, aber dennoch Spaß haben und lachen:

„Also ich sage immer, man sollte so sein wie man ist und sich nicht verstellen. Bloß, man sollte jetzt keine anderen Kinder [...] angreifen oder beleidigen. Das ist gar nicht gern gesehen. Aber ansonsten Spaß haben, lachen, aber auch die Sache ernst nehmen“ (Jugendwart mMhg, Tischtennis, A.T.).

Neben diesen Voraussetzungen einer Teilhabe gibt es allerdings informelle Regeln, mit denen die Kommunikation in den Gruppen gestaltet wird. So werden bspw. religiöse Themen im Kinder- und Jugendbereich ausgeklammert, man würde vielmehr „Smalltalk“ betreiben und sich über den „Alltag“, die „Schule“ oder die „Familie“ austauschen:

„Ich merke sehr stark, dass das Thema Religion gar nicht angesprochen wird unter den Kindern. Die sprechen meistens über die Schule, wenn sie zum Training kommen, was an dem Tag passiert ist in der Schule. Wir haben auch viele Kinder, die auf derselben Schule sind. Und Schule ist ein ganz großes Thema. Über Religion wird nicht gesprochen. Dann noch, wie es bei denen in der Familie ist, mit den Brüdern, Geschwistern, was bei denen so läuft“ (Jugendwart mMhg, Tischtennis, L.D.).

Auch religiös bedingte Verhaltensweisen sind in den Gruppen kein Thema, sie werden vielmehr ohne Kommentar geachtet und berücksichtigt. So achte man bspw. bei den Feiern

und Festlichkeiten darauf, dass es nicht nur Schweinefleisch zu essen gebe, und ob man nach dem Training dusche, bleibe jedem selbst überlassen:

„Nein. Gar nicht. Wir thematisieren das auch nicht. Auch auf den Feiern. Wir achten schon darauf, dass kein Schweinefleisch und alles gegessen wird. Und wir haben auch einen Teil tatsächlich, der Schweinefleisch isst und wir separieren das, aber achten jetzt nicht speziell darauf. Ja“ (Jugendwart mMhg, Tischtennis, L.D.).

„Das gemeinsame Duschen war noch nie ein Thema, nein. Also man sagt jetzt nicht: ‚Du miefst nach dem Spiel. Geh mal jetzt hier duschen, bevor du nach Hause fährst‘. Das wird jedem selbst überlassen“ (Zweiter Vorsitzender, N.O.).

Diese Toleranz gegenüber religiös bedingtem Verhalten gelte auch für Mädchen, die ein Kopftuch tragen würden:

„Nein, das ist kein Thema, wenn diejenigen mit Kopftuch spielen möchten, dann spielen die mit Kopftuch. Das ist ja nicht hinderlich für die Sportart“ (Zweiter Vorsitzender, N.O.).

„Wenn ein Mädchen zu uns mit Kopftuch kommt, sagen wir jetzt nicht: ‚Du musst das ausziehen‘“ (Jugendwart mMhg, Tischtennis, L.D.).

Fragt man nach interkulturellen Konflikten, die innerhalb der Sportgruppen aufkommen und wie diese gegebenenfalls reguliert werden, so ist festzuhalten, dass die interviewten Personen solche Konflikte bisher nicht beobachten konnten, was angesichts der Ausklammerung religiöser Themen und der Toleranz gegenüber kulturspezifischem Verhalten, auch nicht verwunderlich ist:

„Nein, Konflikte gab es bisher nicht. Ich glaube jetzt nicht, dass Konflikte, die entstehen, irgendetwas mit Herkunft oder sonstigen Dingen zu tun haben. Das sind dann wirklich, ich nenne es jetzt mal ‚zwischenmenschliche Konflikte‘, die auch zwischen zwei Deutschen auftreten könnten. Das ist überall der Fall, mir fällt jetzt auch nichts anderes ein“ (Geschäftsführer, O.X.).

Es bleibe bei Kommunikationsproblemen aufgrund sprachlicher Defizite. Größere Konflikte würde man bereits vor deren Auftreten über die bereits dargestellten Strategien der Verhaltensregulierung entschärfen:

„Streitigkeiten gibt es bei uns nicht, nein. Das sind so kleine Punkte, die ich unter Anpassung dann verstehe. Wir respektieren uns gegenseitig, passen uns an. Es gibt jetzt keine Streitigkeiten. Manchmal haben wir Kommunikationsprobleme, aber das dann auch nur aufgrund der Sprache. Keine anderen Sachen“ (Jugendwart mMhg, Tischtennis, L.D.).

Wichtig sei, dass die Trainer bei potenziellen Konflikten alle am Konflikt Beteiligten gleich behandeln würden, sodass beide Parteien verstehen würden, „was das für ein Problem ist“ und sich nicht „falsch behandelt fühlen“:

„Das wichtigste im Umgang mit diesen Konflikten ist auf jeden Fall Gleichberechtigung. Man darf jetzt den einen nicht mehr bevorzugen als den anderen, weil wenn man den Deutschen bevorzugt, sage ich jetzt mal so, heißt es: ‚Oh, der bevorzugt ihn‘. Wenn man den Ausländer bevorzugt, heißt es: ‚Oh, der ist auch Ausländer, der bevorzugt ihn‘. Deshalb muss man da irgendwo so ein Zwischendurch finden, dass beide das verstehen, was das für ein Problem ist, aber auch das beide sich jetzt nicht falsch behandelt fühlen“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, A.T.).

Reflektiert man die Aussagen der Interviewpartner, so kann festgehalten werden, dass es unabhängig vom Migrationshintergrund bestimmter Voraussetzungen bedarf, um Teil der Sportgruppen zu werden und am Kommunikationszusammenhang gleichberechtigt

teilzuhaben. So muss man die Trainer und Mitglieder der Tischtennisabteilung respektieren und darf diesen nicht aggressiv und beleidigend gegenübertreten. Zudem sollte man regelmäßig an den Angeboten des Vereins teilnehmen und sich auch außerhalb des Trainings engagieren. Religiöse Themen werden ausgeklammert, religiös bedingte Verhaltensweisen werden aber geachtet, um so die Teilhabe aller Mitglieder zu ermöglichen. Aufgrund dieser Regulierung lassen sich herkunftsbedingte Konflikte nicht erkennen.

Integration in die Gesellschaft

Fragt man nach integrativen Effekten, die sich für die Mitglieder mit Migrationshintergrund ergeben, so fällt auf, dass diese offensichtlich keinen Zugang zu vereinspezifischen Netzwerken erhalten. So beschreibt der Vorsitzende, dass solche Netzwerke im Verein nicht entstehen würden und sieht sich und seinen Verein nicht als Hilfe für Andere. Dies finde eher im privaten Bereich statt und habe nichts mit dem Vereinsleben zu tun:

„Ein Netzwerk entsteht bisher nicht, das ist nicht nötig. Also bis jetzt. Die Personen, die Hilfe brauchen: ‚Ich brauche das, ich brauche das, ich brauche das‘. Das findet eher im privaten Bereich statt oder in ehrenamtlichen Tätigkeiten statt. Aber die haben nichts mit dem Vereinsleben zu tun, die sind gar nicht bei mir im Verein tätig oder so“ (Vorsitzender, C.C.).

Er macht deutlich, dass diese Art der Unterstützungsleistungen über potenzielle Netzwerke der „Asylbewerber“ selbst erfolge und diese dabei ihre eigenen Kontakte und Beziehungen nutzen würden:

„Ich habe da [...], ein türkisches Mädchen. ‚Oh, ich habe da jemanden in der Klasse, dem habe ich gesagt, der soll mal mit zum Tischtennis kommen‘. Bringt einen Klassenkameraden mit. Und dann findet ein Netzwerk sozusagen bei uns statt. Aber diese Hilfe-Sachen oder: ‚Kannst du mir da oder da helfen?‘. Das läuft hier eher über die Asylbewerber, über deren eigene Kontakte, Beziehungen und nicht bei uns im Sportverein. Wenn die fragen sollten, habe ich Antworten, da kann ich denen helfen. War aber nie nötig oder nie ein Bedarf“ (Vorsitzender, C.C.).

Der Geschäftsführer O.X. sieht zwar die Bedeutung solcher Vereinsnetzwerke für Personen mit Migrationshintergrund, verweist aber darauf, dass es in der Tischtennisabteilung noch nicht gelungen sei, solche Netzwerke zu etablieren:

„Man lernt neue Leute kennen. Man lernt Strukturen kennen. Man lernt auch in dem Moment zum Beispiel: Wie ticken die Deutschen überhaupt? Was ist deren Denke? Wie stehen die vielen Sachen gegenüber? Das ist eine ganz, ganz wichtige Sache. Das Optimale wäre natürlich, wenn aus diesen Sozialkontakten auch mal Kontakte außerhalb des Sportvereins entstehen würden“ (Geschäftsführer, O.X.).

„Das wäre natürlich das Optimum, aber auch da muss ich sagen, da sehe ich im Moment nicht, dass uns das gelingen würde, dass jetzt im Sportverein solche Kontakte dann irgendwo entstanden sind“ (Geschäftsführer, O.X.).

Was nach Aussage von N.O. stattfindet, ist allerdings die Erweiterung des Freundeskreises über den Vereinssport:

„Ja, man spielt in einer festen Mannschaft mit Leuten, die man vorher vielleicht noch nicht gekannt hat. Man fährt zum Beispiel zum Auswärtsspiel. Da ist man im Auto, da unterhält man sich auch. Vielleicht nicht über das Spiel, aber auch über das Private, über Schule so ein bisschen. Ja, darauf bezogen ist der Freundeskreis dann halt größer geworden. Man trifft sich auch privat mit diesen Leuten. So war das bei mir zum Beispiel auch“ (Zweiter Vorsitzender, N.O.).

Doch auch er beobachtet, dass sich für die meisten Mitglieder mit Migrationshintergrund keine Netzwerke erschließen. Dies läge aber auch daran, dass sich diese mit ihren Problemen gar nicht nach außen trauen würden, sondern diese eher für sich behalten würden:

„Ich würde sagen, die ausländischen Leute, die sind halt nicht offen bezogen auf ihre Probleme, die sie nach außen tragen. Das mag auch eine Rolle spielen, warum sie sich halt keine Hilfe holen wollen oder können. Beziehungsweise sie vertrauen dann eher ihrem eigenen Familienkreis, was der ihnen rät. So denke ich, dass das so abläuft“ (Zweiter Vorsitzender, N.O.).

Dies sieht auch der ehemalige Spieler und jetzige Trainer A.T. so:

„Dieses Beispiel war, glaube ich, nur bei mir der Fall. Ich wollte selber nicht studieren. Nicht mal ansatzweise. Ich wollte immer eine Ausbildung machen. Bloß, ich bin ein fauler Mensch. Das kommt noch hinzu. Es hat sich nur so zur letzten Deadline ergeben, dass ich den Studiengang machen konnte. Sonst hätte ich lieber irgendetwas im Kaufmännischen gemacht. Aber im Großen und Ganzen, dass da jetzt gefragt wird, klar jeder antwortet gerne, aber ich habe persönlich dafür meine anderen Leute, wo ich dann mit denen darüber rede: Mit Eltern bspw. oder mit meinem besten Freund oder Freund. Jetzt nicht, dass ich jetzt zum Training gehe: ‚Hey, passt mal auf. Man fragt zwar so kurz: ‚Wie findest du die Idee so?‘. Ich habe mit unserem Vorsitzenden C.C. viel damals über den Studiengang geredet, aber so spezifisch nicht“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, A.T.).

Die Befragten geben allerdings Hinweise darauf, dass durch den Sportverein spezifische Kompetenzen vermittelt werden, die auch außerhalb des Sports für die Personen mit Migrationshintergrund nützlich sein könnten. Dies gelte vor allem für den Erwerb der deutschen Sprache, aber auch für das Kennenlernen der Kultur der Aufnahmegesellschaft:

„In der Hinsicht ist es auch in der Sprachförderung für die Kinder wichtig. Bei uns wird halt nur Deutsch gesprochen. Das sollen die Kinder auch untereinander so fortsetzen“ (Zweiter Vorsitzender, N.O.).

„Ja, was wir als Verein auch raten, ist, dass man den Kindern beibringt, die deutsche Sprache auch mit nach Hause zu nehmen, weil das ja auch für die Schule wichtig ist, für den persönlichen Werdegang, dass die diese Kenntnisse der Sprache halt auch zu Hause fortführen. Weil die Eltern sprechen halt öfters nur ihre Muttersprache zu Hause. Bei mir war das so halb/halb, auf mich bezogen. Ja, aber ich denke mal bei den türkischen Familien wird die deutsche Sprache nicht so gefördert, wie sie gefördert werden sollte; auch bezogen auf Hausaufgabenhilfe zum Beispiel“ (Zweiter Vorsitzender, N.O.).

„Manche haben ja einfach das Problem: Sie sind nach Deutschland gekommen, haben nichts, die gehen mal kurz in die Stadt oder bummeln, aber sind hauptsächlich damit beschäftigt, mit Verwandten, Familie, sich so um den Kram zu kümmern. Aber wenn die dann wirklich in einen Sportverein gehen, wo die bspw. zwei Stunden, vier Stunden in der Woche irgendetwas machen, dann lernen die schon so ein paar Abläufe. Sie lernen auch ein bisschen die Sprache besser. Jetzt nicht perfekt, damit redet man noch nicht viel, aber sprachlich tut es einem gut, aber auch so ein bisschen die Kultur kennen zu lernen und so“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, A.T.).

Schließlich könne auch der Ehrgeiz, den man beim Sporttreiben entwickle, „auf die Schule übertragen werden“:

„Bei mir persönlich ist der Ehrgeiz geweckt worden, dass man sich halt anstrengen muss, um besser zu werden. Das kann man natürlich auch auf die Schule übertragen, dass man das dann genau so macht in der Schule, immer dran bleibt“ (Zweiter Vorsitzender, N.O.).

Der ehemalige Spieler und weiterhin als Trainer tätige A.T. betont, dass den Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund auch die Bedeutung von Disziplin vermittelt werde wie bspw. „pünktlich“ ins Training zu kommen:

„Also für die Kinder Disziplin und so etwas. Pünktlich kommen“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, A.T.).

Zusammenfassend verweisen die Interviewpartner zwar auf die Wichtigkeit vereinspezifischer Netzwerke, können aber nicht beobachten, dass solche für die Mitglieder mit Migrationshintergrund bestehen würden. Die Befragten berichten aber vom Erwerb spezifischer Kompetenzen wie dem Erlernen der deutschen Sprache, Einblicken in die deutsche Kultur und dem Erfahren der Bedeutung von Disziplin.

Zusammenfassung

Fasst man die Ausführungen zu den integrativen Prozessen und Effekten abschließend zusammen, dann bleibt *erstens* festzuhalten, dass es in den Sportgruppen der Tischtennisabteilung keine Verständigungsprobleme zu geben scheint, die mit den kulturellen Differenzen der teilnehmenden Mitglieder in Verbindung stehen. Dennoch lassen sich anhand der Interviewzitate Formen der Verständigungssicherung erkennen. So greifen die befragten Trainer immer dann auf Formen adressatenspezifischer Kommunikation zurück, wenn die Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund bestärkt oder beruhigt werden müssen, regulieren darüber also auch deren Verhalten.

Zweitens werden vom Migrationshintergrund unabhängige Voraussetzungen genannt, wenn es darum geht, am Kommunikationszusammenhang der Sportgruppen gleichberechtigt teilzuhaben und in diesen anerkannt zu sein. So gilt es, die Trainer und Mitspieler zu respektieren und wertzuschätzen, diesen nicht aggressiv gegenüber zu treten oder sie zu beleidigen sowie sich auch über die Sportgruppe hinaus für den Verein zu engagieren. Es lassen sich aber auch in dieser Abteilung Strategien der Verhaltensregulierung beschreiben, die eng mit dem Migrationshintergrund der Sportgruppenmitglieder in Verbindung stehen. So werden religiöse Themen ausgegrenzt, und es werden religiös bedingte Verhaltensweisen, die sich bspw. beim Duschen oder durch das Tragen eines Kopftuches zeigen, geachtet.

Was die interkulturelle Konfliktregulierung anbelangt, so kann *drittens* festgehalten werden, dass die Befragten keine Konflikte beobachten, in denen kulturelle Differenzen eine Rolle spielen. Es kommt allenfalls zu Kommunikationsproblemen aufgrund sprachlicher Defizite, die sich aber schnell regulieren lassen. Dabei sei es aber wichtig, dass alle – unabhängig von ihrer Herkunft – gleichberechtigt behandelt würden.

Reflektiert man die Analyse der integrativen Effekte, so lässt sich *viertens* festhalten, dass es kein Vereinsnetzwerk gibt, in das die Mitglieder mit Migrationshintergrund eingebunden würden. Die Mitglieder mit Migrationshintergrund würden sich oftmals aber auch gar nicht mit ihren Problemen an andere Mitglieder des Vereins wenden, sondern dies in ihrer Herkunftsgruppe regeln. Was zu erwerbende Kompetenzen anbelangt, wird vor allem der Erwerb der deutschen Sprache, aber auch der Erwerb von Ehrgeiz und das Lernen von

Disziplin hervorgehoben, was auch in anderen Gesellschaftsbereichen genutzt werden könne.

2.4 Tischtennismannschaft Verein 17

Die analysierte Tischtennisabteilung besteht aus ca. 170 Mitgliedern und hat neben einer wettkampforientierten Jugendabteilung auch wettkampforientierte Herren- und Damenmannschaften sowie eine freizeitorientierte Hobbysportgruppe. Für die vorliegende Fallanalyse wurden der Abteilungsleiter ohne Migrationshintergrund sowie zwei Spieler mit Migrationshintergrund der ersten Herrenmannschaft, die derzeit in der Verbandsklasse spielt, befragt.

Blickt man auf die Zusammensetzung der Tischtennisabteilung im Allgemeinen und auf die der ersten Herrenmannschaft im Besonderen, dann lässt sich festhalten, dass abteilungsübergreifend der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund, laut dem Abteilungsleiter N.G., bei 15 bis 20 Prozent liegt, während nach Aussage eines Spielers in der ersten Herrenmannschaft zwei Drittel, also vier von sechs Spielern einen Migrationshintergrund haben:

„Jetzt muss ich da mal geistig meine Mitglieder durchgehen und die Mannschaften durchgehen. Also 15, 20 Prozent. Viel mehr sind es bei uns nicht“ (Abteilungsleiter Tischtennis, N.G.).

„Also es ist ganz unterschiedlich und interessant, weil wir haben in der ersten Mannschaft vier Ausländer von sechs Leuten. Es war ein Mann aus Polen, ein Mann aus Nigeria, einer aus dem Irak, ja und ich aus der Ukraine. Und zwei von denen sprechen kein Deutsch“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).

Dabei macht vor allem der Abteilungsleiter darauf aufmerksam, dass es ihm schwerfalle, über den Anteil von Personen mit Migrationshintergrund gruppenübergreifend Auskunft zu geben, da er „nicht den Blick auf die vielen Kinder“ habe, und er sich allgemein nur selten mit solchen Fragen auseinandersetze:

„Mein Problem ist gerade, ich habe nicht den Blick auf die vielen Kinder. Bei uns springen wirklich 40 Kinder durch die Gegend. Ich habe da keine Namen im Kopf. Das sind so Fragen, mit denen setzt du dich eigentlich nie auseinander“ (Abteilungsleiter Tischtennis, N.G.).

Des Weiteren beschreibt er es als Problem, dass man die Mitglieder mit Migrationshintergrund heute auch nicht mehr über deren Namen oder deren Sprache ausmachen könne:

„Das Problem ist, ihnen wird das gar nicht mehr bewusst über den Namen und auch nicht bewusst über die Sprache. Weil diese Generation, die sprechen alle fließend Deutsch. Da müsstest du gerade die Eltern kennen“ (Abteilungsleiter Tischtennis, N.G.).

Blickt man auf die Herkunft der Mitglieder in der Tischtennisabteilung, dann fällt auf, dass die Befragten zwar darüber berichten, woher die Spieler der ersten Herrenmannschaft kommen – nämlich aus Nigeria, dem Irak, Polen und der Ukraine – aber in Bezug auf den Kinder- und Jugendbereich keine genaueren Angaben gemacht werden können. So berichtet der Abteilungsleiter, dass man asiatische Mitglieder sowie Mitglieder mit russischen Wurzeln hätte, gleichzeitig macht er jedoch darauf aufmerksam, dass er sich bei deren Staatsangehörigkeit nicht sicher sei:

„Klar, wir haben aktuell, also von oben angefangen, wir haben einen Nigerianer wir haben einen Iraker, das sind Spezialfälle, die wir integriert haben, mit Flüchtlingen. Dann gemischte Familie, wo ein asiatischer Teil ist, wobei ich nicht weiß, haben die einen deutschen Pass. Mit russischen Wurzeln haben wir zwei, weiß ich jetzt gerade auch im aktiven Bereich und dann sind es schon viele Namen. Ich muss es mir tatsächlich anschauen“ (Abteilungsleiter Tischtennis, N.G.).

Reflektiert man die Aussagen der Interviewpartner, dann lässt sich festhalten, dass lediglich in der ersten Herrenmannschaft der Abteilung der Migrationshintergrund einiger Spieler offenkundig zu sein scheint. Dies liegt zum einen an der bewussten Rekrutierung leistungsstarker Spieler mit Migrationshintergrund, zum anderen daran, dass der Tischtennisverband verlangt, die Nationalität der Spieler offenzulegen, um die Zahl der ausländischen Spieler zu begrenzen:

„Es gibt auch so Tischtennisregeln, so ab der Verbandsliga, das ist eine Liga höher, wo unsere erste Mannschaft gerade spielt, kann nur ein Nicht-EU-Ausländer sein. Ja, und dann hätten wir vielleicht Probleme. Aber wir spielen eine Liga tiefer, bis jetzt hatten wir keine Probleme. Wir könnten theoretisch auch mit sechs Ausländern spielen“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).⁷⁷

Integration in den organisierten Sport

Fragt man die Interviewpartner nach Situationen, in denen sie sich mit anderen Mannschaftsmitgliedern unterhalten, dann handelt es sich überwiegend um Situationen vor und nach dem Trainings- und Spielbetrieb. Betont und hervorgehoben werden dabei vor allem die Treffen und Verabredungen nach Wettkampfspielen. Nach diesen würde man gemeinsam Essen gehen und Zeit miteinander verbringen:

„Je nachdem wie es die Zeit zulässt, also ich sage Ihnen ein Beispiel: Wir haben dann das letzte Spiel, wir gehen dann zusammen zum Essen je nachdem, also die sind voll integriert“ (Abteilungsleiter Tischtennis, N.G.).

„Wir machen auch außerhalb des Trainings etwas zusammen. Also es ist immer so, wenn wir ein Spiel haben, dann gehen wir dann zusammen mit der Mannschaft nach dem Spiel irgendwo Essen. Und einfach die Zeit verbringen. Machen wir oft“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).

Die Interaktionen beschränken sich also nicht nur auf das Training und die Wettkämpfe, sondern umfassen auch außersportliche Situationen:

„Also wir sind nicht nur beim Tischtennis zusammen. Wir trainieren nicht nur zusammen. Also wir trainieren, genau, und danach machen wir aus, wo wir hingehen. Und das hat nicht nur mit dem Sport zu tun, dass du sagst: ‚Okay, die trainieren und dann nach dem Training fertig. Also nur beim Sport treffen sie sich‘. Nein, nein, nein, nein. Also beim Sport und nach dem Sport machen wir immer etwas aus“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, N.X.).

Fragt man die Interviewpartner danach, ob und inwiefern sie Verständigungsprobleme während der soeben aufgeführten Situationen in der Abteilung bzw. in ihrer Mannschaft wahrnehmen, dann äußern diese, dass es durchaus zu solchen Problemen zwischen den Beteiligten komme. Diese werden von dem Befragten auf die unterschiedlichen „Nationalitäten“ und die Andersartigkeit des Denkens der Spieler zurückgeführt:

⁷⁷ Siehe hierzu: https://www.ttbw.de/fileadmin/pdf/WO-DTTB_AB-TTBW_ab2020-21_zum29-06-2020_Beschlussversion_LVA_2020-06-28.pdf

„Was das Ganze schwierig macht, dass man auch schon erkennt, wie different diese Nationalitäten sind, wie unterschiedlich die ticken. Einer will maximal Integration, der weiß, was er tun muss. Der andere will null Integration, lernt kein Deutsch. Er weiß, dass es ihm hier besser geht als dort, wo er herkommt, aber er tut nichts dafür“ (Abteilungsleiter Tischtennis, N.G.).

Vor allem in der ersten Herrenmannschaft scheint die Verständigung herausfordernd zu sein, weil einige Spieler kein Deutsch sprechen würden. Aus diesem Grund würde man sich häufig in verschiedenen Sprachen unterhalten:

„Dann müssen wir mit dem auf Englisch reden und dann wird die Unterhaltung manchmal auf Deutsch und auf Englisch geführt, also gemischt, und manchmal auch auf Arabisch. Dann spricht die ganze Mannschaft manchmal Arabisch. Oder die bringen mir irgendwas bei auf einer Sprache, die ich nicht kenne. Das finde ich richtig geil und wenn wir irgendwo sind, dann reden wir entweder Deutsch oder Englisch. Einer von denen, G.U., der hat auch ein paar Wörter auf Arabisch gelernt. Das finde ich richtig interessant“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, N.X.).

„H.V. spricht kein Deutsch und Q.V. aus Polen hat auch kein Deutsch gesprochen. Es war interessant, nicht nur wegen der Sprache, sondern alle Leute denken auch anders. Z.B. H.V. der nimmt das Leben einfach ganz anders als wir“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).

Trotz dieser sprachlichen Defizite unterhalten sich die Spieler über die kulturellen Besonderheiten ihrer Herkunftsländer, wodurch das wechselseitige Verständnis für Eigenarten und spezifische Verhaltensweisen gefördert werden dürfte:

„Wir reden fast immer über Kultur und was wir für Feste im Irak haben, oder bei H.V., was haben die für Feste, was machen die. Oder über Ramadan bei uns, wer macht Ramadan bei uns. Oder wie fastet man hier in Deutschland, oder bei Gebeten usw. Ja, also über Religion, über Sport, über alles eigentlich, über Kultur“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, N.X.).

Nach Ansicht des Abteilungsleiters ist diese Art der auf wechselseitiges Verstehen zielenden Kommunikation bedingt durch das hohe Bildungsniveau der Beteiligten:

„Klar, du musst natürlich die Leute dann auch haben, die mit so einem dann kommunizieren können. Jetzt habe ich das Glück, ich habe es vorhin gesagt es ist vielleicht ein Glücksfall, ich habe lauter Akademiker vorne dran, mit einem hohen Bildungsstand. Der G.U., der Nummer Eins Cheftrainer, der ist Lehrer, spricht fließend Englisch. Dann haben wir einen Mathematiker. Das ist einfach top“ (Abteilungsleiter Tischtennis, N.G.).

Reflektiert man die Interviewzitate, dann lässt sich festhalten, dass die Verständigung in der ersten Herrenmannschaft aufgrund der multikulturellen Zusammensetzung eine Herausforderung darstellt. Dieser wird zum einen mit adressatenspezifischem Sprechen begegnet (es wird Deutsch, Englisch oder Arabisch gesprochen), zum anderen dadurch, dass sich die Gruppenmitglieder über die kulturellen Besonderheiten austauschen und so vermutlich wechselseitiges Verstehen fördern.

Blickt man auf die gruppeninternen Prozesse, über die die Teilhabe am Kommunikationszusammenhang der ersten Herrenmannschaft reguliert wird, dann scheinen hier vor allem leistungsbezogene Faktoren entscheidend zu sein. So berichtet der Spieler und Trainer N.X., dass er zu Beginn seiner Mitgliedschaft von anderen Mitgliedern zuallererst mit seiner Spielstärke in Verbindung gebracht wurde:

„Also, am Anfang war es ganz normal, sie haben mich nicht erkannt damals, und sie haben gewusst: ‚Ah N.X., der spielt gut Tischtennis, der ist die Nummer eins bei uns in der Mannschaft‘, usw.“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, N.X.).

Man brauche somit keine besonderen Voraussetzungen, um in der Tischtennisabteilung willkommen und akzeptiert zu sein. Man müsse nur offen, freundlich und kommunikativ sein und eben gerne Tischtennis spielen:

„Also, wenn du ein offener Mensch bist und ja wenn du einfach Lust auf Tischtennis hast, dann muss das schon klappen. Du musst nichts Besonderes machen oder ja einfach nichts Besonderes sein. Wenn du einfach Lust auf Tischtennis hast, dann muss das schon alles klappen“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).

„Man sollte einfach offen sein, freundlich sein, nett sein und mit den anderen einfach sprechen und nicht nur auf der Seite stehen und nichts machen. Das ist ganz wichtig“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, N.X.).

Was die Teilhabe von Spielern mit Migrationshintergrund anbelangt, so scheint dieser dabei keine Rolle zu spielen, wie der Leiter der Abteilung betont:

„Für die ist das gar kein Thema, das interessiert die gar nicht, die interessiert nur der Mensch, also ich glaube das zumindest, das ist so mein Eindruck bisschen, dass die junge Generation, die jetzt nachkommt, weltoffener ist. Es gibt natürlich schon auch ein paar Regionen in Deutschland, wo noch einige Deppen rumspringen, wo das vielleicht ein Thema sein könnte, aber bei uns ist dieses überhaupt kein Thema, es ist einfach so, fertig. Stört keinen Menschen“ (Abteilungsleiter Tischtennis, N.G.).

Die geringe Bedeutung der Herkunft wird auch deutlich, wenn man die Spieler mit Migrationshintergrund danach fragt, über welche Themen sie in ihrer Mannschaft sprechen und welche sie vermeiden. So betont der Spieler B.V., dass man grundsätzlich gegenüber allen Themen offen sei und es keine sogenannten Tabuthemen in der Mannschaft geben würde, man in diesem Sinne „ganz normale Kommunikation“ betreibe:

„Also nein, wir sind einfach offen für alles. Wenn wir ein Thema besprechen wollen, dann können wir das ohne Probleme besprechen. Das ist kein Problem. Es gibt keine Tabus oder sowas. Also normalerweise einfach ganz normale Kommunikation, wie mit den Freunden. Wir sprechen auch über Tischtennis und erzählen auch ein bisschen über das eigene Leben“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).

N.X. berichtet jedoch, dass er über politische Themen nicht so gerne rede und diese bisher in der Mannschaft auch nicht diskutiert wurden:

„Nein, also über Politik rede ich nicht so gerne, weil Politik finde ich ein bisschen blöd. Also, ja, würde ich nicht sagen, ich habe nichts dagegen, dass man über Politik redet, aber wir haben noch nie über Politik oder irgendetwas geredet. Und ich rede nicht so gerne über Politik. Ja, genau. Weil das interessiert mich kaum“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, N.X.).

Auch gegenüber religiösen Themen wird Zurückhaltung geübt. Es scheint die klare Erwartungshaltung zu geben, religiös bedingte Verhaltensweisen zu achten und Themen, wie das nackte Duschen, mit „Fingerspitzengefühl“ anzugehen:

„Also das ist ja eher ein Thema, das ist ja ein spezielles Schamthema eigentlich, aus der Kultur. Das akzeptiere ich. Da weiß ich, ich weiß ganz genau, es wäre ihm unangenehm, wenn ich mit ihm darüber rede, also da muss man ein bisschen Fingerspitzengefühl haben“ (Abteilungsleiter Tischtennis, N.G.).

So berichtet N.X., dass die anderen Spieler ihn bspw. darauf hinweisen würden, sobald jemand nackt in der Dusche wäre, damit er rechtzeitig die Augen schließen könne:

„Und das erste Mal als ich im Duschaum war, habe ich so einen Schock bekommen. ‚Oh mein Gott!‘ Und danach, ja, das war ganz okay für mich. Aber die meisten sagen: ‚Ja, okay, der N.X.,

der muss uns nicht nackt sehen'. Und dann sagen sie einfach: ‚N.X., Augen zu!‘ [lacht]“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, N.X.).

„Damals, als sie mich gefragt haben, wieso ich nicht mit denen dusche und so, da habe ich gesagt: ‚Ja, das ist die Geschichte. Ich darf euch nicht nackt sehen und so. Und ihr dürft auch mich nicht nackt sehen‘. Genau. Die sagen: ‚Ah, okay, dann wissen wir das jetzt‘. Und dann war es immer lustig: ‚Hey, N.X. ist da. Augen zu‘, oder: ‚Geh weg‘. Ja, das war richtig lustig immer beim Duschen [lacht]“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, N.X.).

„Und die haben gar kein Problem damit. ‚Ja, okay, N.X., der duscht mit Shorts usw.‘. Das ist ja ganz normal“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, N.X.).

Eine kulturelle Differenz zeigt sich auch im Hinblick auf Pünktlichkeit:

„Gerade hatten wir am Samstag ein Turnier gespielt, und da war der Anfang um 13:00 Uhr und er ist um 14:00 Uhr gekommen. Der wollte sich dann nachmelden, aber es hat nicht geklappt. Vielleicht würde das in Nigeria schon klappen, aber in Deutschland ist es schon anders“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).

Man nehme solche Verhaltensunterschiede aber nicht allzu ernst. Zumal es auch keinen Trainer gebe, der in dieser Hinsicht regulierend eingreifen könne:

„Also wir nehmen ihn einfach nicht ernst. Also wir wissen halt, dass er eine bisschen andere Mentalität hat und es ist schon gut, vielleicht in Nigeria ist es immer so und alle Leute verhalten sich einfach so“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).

„Nein, wir haben keinen Trainer. Die Trainer sind nur im Jugendtraining. Aber bei den Erwachsenen gibt es keine Trainer und ja alle sind einfach gleich. Deswegen kann auch niemand jemandem sagen, dass ‚Jetzt bist du raus, jetzt spielst du nicht mehr!‘“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).

Des Weiteren schade ein solches Verhalten lediglich dem Spieler selbst, wobei dies dann zum Problem werden könne, wenn dadurch die Mannschaft betroffen wäre. In diesen Situationen habe man bisher immer mit den gegnerischen Mannschaften gesprochen und sei auf Verständnis gestoßen:

„Es war bei der Einzelmeisterschaft, das war kein Mannschaftsspiel. Deswegen war das kein Problem. Das schadet nur ihm. Also wenn es ein Mannschaftsspiel gewesen wäre, dann würde das vielleicht schon was Schlechtes sein. Aber ja, das kam manchmal auch schon vor, mit dem Anfang des Spiels, aber es hat immer geklappt. Wir haben mit dem Gegner gesprochen und ja es war kein Problem. Aber manchmal kann das schon stressig sein“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Teilhabe in der ersten Herrenmannschaft wesentlich über Leistungsfaktoren reguliert wird. Dies gilt unabhängig von der jeweiligen Herkunft der Spieler. Der Migrationshintergrund spielt nur dann eine Rolle, wenn es um den Umgang mit den religiösen Verhaltensweisen der Spieler geht. Diese gilt es zu achten und damit verbundene Themen mit Fingerspitzengefühl zu behandeln.

Aufgrund dieser Rücksichtnahme auf kulturelle Besonderheiten lassen sich in der Mannschaft keine kulturell induzierten Konflikte beobachten. So beschreibt der Abteilungsleiter den letzten Konflikt, den er in seiner Abteilung beobachten konnte, als eine Auseinandersetzung zwischen zwei langjährigen deutschen Mitgliedern ohne Migrationshintergrund??:

„Also mein letzter Konflikt war über zwei erwachsene Deutsche, Urdeutsche, die sich nicht grün waren und nicht in der Lage waren miteinander zu sprechen. Das zum Thema Konflikt. Ansonsten Sie haben die Bilder gesehen, die Kinder untereinander sowieso, da gibt es gar keine Probleme“ (Abteilungsleiter Tischtennis, N.G.).

Und auch die befragten Spieler konnten bisher keine Situationen beobachten, in denen es zu herkunftsbedingten Konflikten kam:

„Nein, Konflikte gibt es nicht, kann ich jetzt nicht so sagen. Nein, alles ist super, alle sind einfach freundlich und es gibt keine Konflikte oder solche Situationen, die zu Konflikten führen können“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).

„Konflikte gab es immer noch nicht. Nein. Beim Sport habe ich das noch nie erlebt“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, N.X.).

Integration in die Gesellschaft

Fragt man nun nach integrativen Effekten, die sich für die Mitglieder der Tischtennisabteilung ergeben, dann zeigt sich, dass vor allem die beiden befragten Spieler mit Migrationshintergrund durch den Verein und die Abteilungsleitung Unterstützung und Zugang zu vereinsinternen Netzwerken erhalten. So berichtet der Spieler B.V., dass er bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz Unterstützung durch den Verein bekam:

„Ja das ist auch ein Grund. Wegen der Beziehung von der Führung im Verein. Die sind bereit immer zu helfen“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).

„Ach ja, weil hier gefällt mir einfach die Atmosphäre im Verein. Hier sind alle Mitglieder so freundlich, wenn ich irgendwelche Hilfe brauche, dann ist jeder bereit, mir einfach zu helfen. Es ist schon passiert mit mir, z.B. momentan mit der Ausbildung, ich bin auf der Suche, und es gibt so viele Leute aus dem Verein, die mir einfach helfen und mich beraten“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).

Vor allem der Abteilungsleiter N.G. scheint sich sehr um diesen Spieler gekümmert und bemüht zu haben:

„Also, wir sprechen im Training, was mit uns einfach im Leben passiert. Der wusste, dass ich hier studiert habe, der wusste auch, dass ich mein Studium abgebrochen habe. Und ich habe ihm gesagt, dass ich jetzt eine Ausbildung suche. Und er hat mir einfach gesagt: ‚Wenn du irgendwas brauchst oder irgendwelche Hilfe benötigst, dann musst du mir es einfach sagen‘. Ja es war schon schwer bei mir, eine Ausbildung zu finden. Und ja der hat mir einfach die Kontakte von der Frau gegeben“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).

Zudem habe er ein Empfehlungsschreiben vom Ansprechpartner für das Jugendtraining der Abteilung erhalten, um seine Bewerbungschancen zu erhöhen:

„Es ist auch so, dass die Tischtennisabteilung mir ein Empfehlungsschreiben ausgestellt hat. Der Ansprechpartner für Jugendtraining hat mir auch sehr viel mit der Ausbildung geholfen. Dieses Empfehlungsschreiben, schicke ich einfach mit all meinen Unterlagen mit. Und bei den Vorstellungsgesprächen spielt das schon eine Rolle. Alle fragen, was ich hier im Verein mache, und es ist nicht einfach so, dass die über mich was Cooles geschrieben haben, die haben einfach geschrieben, was ich hier gemacht habe, ja, dass ich mich gut integriert habe und sowas“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).

„Dieser G.U. hat mir einfach gesagt: ‚Wenn du eine Ausbildung suchst, dann kann ich dieses Empfehlungsschreiben für dich erstellen‘. Ich habe gesagt, wenn das hilfreich sein kann dann wäre das super. Und er hat mir dann die kommenden Tage das gleich geschickt“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).

Auch der Spieler N.X. berichtet, dass sich der Abteilungsleiter besonders um einen seiner Mannschaftskollegen gekümmert hätte. Dieser hätte eine Wohnung gesucht und dabei Unterstützung erhalten:

„Also der H.V., seine Frau, die wohnt in [...] glaube ich, und die will hierher nach [...] umziehen und deswegen haben N.G. und G.U. damals, die haben auch direkt in der Gruppe geschrieben wer sich hier in [der Stadt] gut auskennt eine Wohnung zu finden, und sie suchen ihm hier gerade eine Wohnung [...]. Ja, also wenn Du irgendwie Hilfe brauchst, und N.G., der hat mir immer gesagt: ‚Okay, N.X., wenn irgendetwas ist, dann musst du zu mir kommen. Dann musst du einfach einen Brief schreiben. Es geht um Ausbildung usw., Wohnung und über alles. Schreib mir einfach‘. Das finde ich richtig toll, als der das gesagt hat. Also die wollen immer helfen. Wenn du irgendetwas hast, dann muss man einfach zu denen und dann einfach fragen, ob die helfen können, und die werden nie nein sagen“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, N.X.).

Der Abteilungsleiter betont, dass die Abteilung besonderen Wert darauf legen würde, den Spielern zu helfen. Im Gegenzug erhalte man dafür talentierte Spieler, die sich im Verein als Übungsleiter und Trainer engagieren würden:

„N.X. stand im Sommer 2016 in [...], der hat ein sehr, sehr hartes Schicksal hinter sich, der war irakischer Jugendnationalspieler, hat bei Asienmeisterschaften im Bahrain und überall teilgenommen. Der war im irakischen Internationalkader, der kommt aus Mossul. Muss ich mehr sagen? Und das ist für uns ein Glücksfall gewesen. Ein hochintelligenter junger Mann, der Jahrgang 1994 ist. Wir haben den Kontakt hergestellt, weil wir gesehen haben, welches sportliche Niveau der hat, es ist unsere aktuelle Nummer eins in unserer Mannschaft. Haben den eingebunden, haben den maximal unterstützt. Es ging bis, dass wir ihn jetzt über Sponsorengelder einen Führerschein ermöglicht haben, den macht er gerade, wir haben natürlich das ganze Thema Mitgliedschaft, wir haben über Donic einen Ausrüstervertrag für ihn besorgt, auch über Freundesdienste usw. Was kriegen wir zurück? Wir haben einen jungen Mann, der perfekt integriert ist, der sportlich auf höchstem Niveau bei uns spielt, der drei Mal in der Woche von [...] kommt, das Jugendtraining mitleitet, der jetzt die C-Trainer Ausbildung mitmacht, der jetzt, es ist noch nicht, ich hoffe, dass es spruchreif ist, jetzt bei der [Tischtennisverein] eine Ausbildung machen darf, ja. Und der sprachlich auf einem Niveau ist, der könnte sich genauso mit uns hier unterhalten nach zwei Jahren“ (Abteilungsleiter Tischtennis, N.G.).

„Also wir unterstützen den maximal, also wir mit unserem Wissen in der Gesellschaft, helfen ihm, haben ihm geholfen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz, haben Kontakte geknüpft, kriegen aber zurück einen motivierten, der drei Mal in der Woche als Nachwuchstrainer mitarbeitet. Wir schicken ihn auch auf Trainerausbildung. Und das was er uns zurück gibt an Leistung, an reiner Menschlichkeit, dass er einfach da ist, ein feiner Kerl unter Sportlern ist es auch nicht mehr ganz selbstverständlich, der drei Mal bis vier Mal in der Woche im Jugendtraining steht und Jugendtraining macht für paar Euro, drei oder vier Euro die Stunde, mehr kann ich nicht zahlen, das bekommt er dann aber auch. Und dann noch die Nummer eins der Herrenmannschaft ist, das Aushängeschild des Vereins. Und so werden wir es auch mit dem H.V. machen, unserem Nigerianer“ (Abteilungsleiter Tischtennis, N.G.).

Was den Erwerb personaler und sozialer Kompetenzen anbelangt, so heben die Spieler den Erwerb organisatorischer Fähigkeiten sowie kommunikativer Fähigkeiten hervor:

„Also das ist was mir auch bei meiner Ausbildungssuche geholfen hat. Gerade was ich jetzt mache, z.B. die Jugendtrainings, diese Erfahrung, die ich mit den Kindern bekomme, brauche ich z.B. auch in der Zukunft. Auch bei Spielbetreuungen muss ich das alles organisieren und muss mein organisatorisches Talent entwickeln. Das kann mir auch irgendwie in der Zukunft helfen“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, B.V.).

„Also Fähigkeiten, dass man sich halt mit Menschen unterhalten kann, reden kann, weil es gibt viele Leute, wenn du mit denen redest, du sagst: ‚Okay, die haben vielleicht nicht so viel Kontakt mit Leuten‘, usw. Und Tischtennis, oder Sport allgemein, wenn man beim Sport ist, dann sollte man sich unterhalten, wenn man sich nicht daran gewöhnt, dann sollte man unbedingt das machen. Mit den anderen reden und also man sollte nicht ausgeschlossen sein. Offen sein, das ist ganz wichtig beim Sport. Und das lernt man beim Sport“ (Mitglied mMhg ♂, Tischtennis, N.X.).

Zusammenfassend können in dieser Mannschaft vor allem integrative Effekte in Form von Unterstützungsleistungen bei der Arbeits- und Wohnungssuche, aber auch in Form des

Erwerbs personaler und sozialer Kompetenzen – man erlernt organisatorische und kommunikative Fähigkeiten – beobachtet werden.

Zusammenfassung

Fasst man die Analyse des Fallbeispiels abschließend zusammen, dann kann *erstens* festgehalten werden, dass es bezogen auf die erste Herrenmannschaft durchaus zu kommunikativen Herausforderungen aufgrund der unterschiedlichen Herkunft der Spieler kommen kann. Diesen begegnen die Mitglieder der Mannschaft mittels adressatenspezifischer Kommunikation, indem sie sich in solchen Situationen auf Deutsch, Englisch und Arabisch unterhalten sowie dadurch, dass sie sich über die kulturellen Besonderheiten austauschen und so wechselseitiges Verständnis füreinander schaffen.

Um in dieser Mannschaft spielen zu können, ist – *zweitens* – eine gewisse Leistungsstärke Voraussetzung. Darüber hinaus bedarf es keiner besonderen Voraussetzungen, um in der Tischtennisabteilung willkommen zu sein – der Migrationshintergrund spielt hierfür keine Rolle. Religiös bedingte Verhaltensweisen werden akzeptiert und mit „Fingerspitzengefühl thematisiert“. Auf diese Weise kommen – *drittens* – auch keine herkunftsbedingten Konflikte auf.

Viertens beschreiben die beiden befragten Spieler der ersten Herrenmannschaft, dass sie durch die Abteilung wichtige Unterstützungsleistungen erhalten hätten. So bemüht sich vor allem der Abteilungsleiter N.G. darum, dass die Spieler über Netzwerke Zugang zu weiteren gesellschaftsrelevanten Bereichen wie den Arbeits- und Wohnungsmarkt erhalten. Diese Unterstützung wird dabei auch durchaus aus funktionalen Gründen geleistet, da die Spieler die Mannschaft mit ihren spielerischen Fähigkeiten verstärken und zudem als Jugendtrainer in der Abteilung tätig werden.

2.5 Ringerabteilung Verein 1

Für die folgende Fallanalyse wurde eine Ringerabteilung ausgewählt, deren erste Herrenmannschaft derzeit in der Oberliga (dritte Liga) ringt. Aus dieser Abteilung wurden zwei aktive Ringer, ein ehemaliger Ringer, ein Übungsleiter, alle vier mit Migrationshintergrund, sowie zwei Vorstandsmitglieder ohne Migrationshintergrund interviewt.

Was die Zusammensetzung der Ringerabteilung anbelangt, beträgt der Migrantenanteil nach Aussage des Ehrenvorsitzenden insgesamt derzeit 40 Prozent:

„Ungefähr 200 Mitglieder. Das ist immer so unsere Marke 200. Und davon sind ungefähr 40 Prozent Menschen mit Migrationshintergrund“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer, L.T.).

Im Seniorenbereich beziffert er den Migrantenanteil auf eher 20 bis 30 Prozent:

„Bei den Senioren ja, da dürften es, ich sage mal 20 bis 30 Prozent auch Leute mit Migrationshintergrund in wechselnder Position sein“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer, L.T.).

Der Jugendtrainer N.L. schätzt, dass bei den Kindern- und Jugendlichen 60 Prozent einen Migrationshintergrund haben. L.T. spricht hier von mindestens 40 Prozent:

„Im Jugendbereich sind es 60 Prozent mit Migrationshintergrund und 40 Prozent deutsche Wurzeln“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

„Auch hier im Jugendbereich stimmen die groben Zahlen, wie ich sie genannt habe. Da sind auch mindestens 40 Prozent mit Migrationshintergrund, eher sogar ein bisschen mehr“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer, L.T.).

Die Gruppe der Mitglieder mit Migrationshintergrund ist nach Aussage der Interviewpartner „bunt gemischt“ und setzt sich neben einem großen Anteil an Spätaussiedlern, vornehmlich aus Ringern mit italienischem, türkischem und polnischem Migrationshintergrund zusammen:

„Also wir haben Italiener, Türken, Polen, ich mische die drei mal zusammen. Und dann hat man die Russlanddeutschen und halt die Deutschen“ (Vorsitzender, N.L.).

„Und da waren also sehr große Anteile, also so ziemlich die ganze Mannschaft war aus Spätaussiedler, Türken, und, und, und also Türkei und es waren verschiedene Nationalitäten da“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

„Wüsste ich nicht, weil ich kannte das schon damals, als ich noch aktiv gerungen habe, dass einfach schon viele Russen, italienisch, türkisch, polnisch, waren hier schon immer im Verein aktiv“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, F.V.).

„Wenn man sich auch hier die Bilder mal anguckt, die im Gang hängen, die letzten Mannschaften waren immer bunt gemischt zwischen deutsch, polnisch, türkisch, italienisch, war alles mit dabei, russisch. Und auch in letzter Zeit kriege ich auch häufiger trotzdem noch mit, dass auch immer mal wieder welche aus dem Iran, aus dieser Flüchtlingswelle hier zum Training kommen. Aus dem Irak teilweise“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, F.V.).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Mannschaften von Verein 1 in hohem Maße interkulturell zusammengesetzt sind. Dies liegt zum einen an der Sportart selbst, die klassisch als Migrantensportart gilt, aber auch, wie im Beitrag von Borggreffe und Cachay zu Inklusion und Exklusion beschrieben, an der prinzipiellen Offenheit des Vereins und dem Bemühen einzelner Vereinsvertreter um diesen Personenkreis.

Integration in den organisierten Sport

Was nun die konkreten Situationen anbelangt, in denen sich die Akteure begegnen, so beschreibt der Trainer N.L., dass er oft versucht, bereits vor Trainingsbeginn in die Halle zu kommen und nach dem Training länger bleibt, um so Austauschgelegenheiten zu ermöglichen:

„Also, ich komme vor dem Training rechtzeitig, dass ich früher da bin, wenn eine Frage kommt oder zur Vorbereitung oder wenn Eltern kommen und fragen. Und nach dem Training, wenn irgendwo Streitigkeiten oder Fragen oder irgendwas da ist oder eben irgendwas noch da offen liegt oder etwas Anderes ist. Und wenn einfach mal schlechte Laune oder ein schlechter Tag ist, einfach mal hinsetzen und austauschen“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

Neben den Begegnungen im Training oder bei Wettkämpfen verabreden sich die Ringer der Herrenmannschaft nach Aussage von S.L. vor allem während der Saisonpause, um miteinander Zeit zu verbringen und „Spaß zu haben“. Auch treffen sich die Ringer, um andere

Sportarten zu betreiben oder um Mannschaftskameraden bei ihrer Trainingsvorbereitung in anderen Sportarten zu unterstützen:

„Verschiedene Feiern als Beispiel. Wir treffen uns gerne mal außerhalb der Saison, wenn die Saison vorbei ist, treffen wir uns einfach nur mit uns miteinander, um Zeit zu verbringen, bisschen zu feiern, Spaß zu haben. Wenn irgendwas Fußballtechnisches wieder mal am Start ist, abgesehen von mir [lacht]. So ist das auch öfters so, dass man sich in der Mannschaft in dem Verein hier trifft. Es gab Tage, da hat man sich einfach nur im Sommer gelangweilt gehabt, dann hat man so in die Gruppe geschrieben: ‚Wer kommt vorbei?‘, dass man einfach nur Basketball spielt“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

„Noch intensiver vielleicht das Beispiel, wir hatten auch Ringer, die andere Sportarten betreiben. Nebenbei. Trainingsvorbereitung. Schreibt derjenige: ‚Hättest du Zeit? Ich muss mich vorbereiten‘. Und da kommt plötzlich wieder die halbe Mannschaft, wenn nicht sogar mehr. Einfach nur, weil die ihm helfen möchten. Also für mich hat das noch was mit Freundschaft zu tun“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

Der Vorsitzende berichtet über Feste für die ganze Ringerabteilung, zu denen nicht nur die Ringer kommen, sondern an denen auch die Eltern der jüngeren Mitglieder teilnehmen:

„Die kommen zu den Wettkämpfen, die kommen auch, wenn wir die Weihnachtsfeier machen. Da sind die mit dabei. Da sind sie auch mit dabei. Wenn man sagt, hey, wir haben jetzt Sommerfest dieses Jahr. Da stellen wir da draußen drei große Festzelte auf. Und wenn man dann sagt: ‚Samstagsmorgen 10:00 Uhr‘. Dann sind da auch Väter da, teilweise auch die Mütter. Da kommen wirklich alle querbeet. [...] Und die sind dann auch später da, wenn das Fest losgeht. Wenn abends die Musik losgeht und die Band spielt, [...]. Die helfen beim Aufbau, die helfen beim Abbau, wenn du sie ansprichst und die kommen auch beim Fest vorbei und gucken kurz vorbei“ (Vorsitzender).

Insgesamt kommt es also auch neben dem Trainings- und Wettkampfbetrieb zu verschiedenen Interaktionssituationen. Auffällig ist dabei vor allem, dass die Mitglieder mit Migrationshintergrund die dabei aufkommende Nähe zu anderen Personen im Verein hervorheben. Mannschaftskameraden oder andere Abteilungsmitglieder werden als Freunde oder gar als „zweite Familie“ beschrieben, was die Bedeutung dieser Interaktionssituationen zeigt.

Fragt man nun danach, ob und in welchem Maße es in den genannten Interaktionssituationen zu Verständigungsproblemen kommt, die sich auf kulturelle Differenzen der Anwesenden zurückführen lassen, so berichten die beiden Vorsitzenden von kulturellen Eigenarten, über die man sich wechselseitig austauscht, und die man erklärt:

„Gerade die Muslime duschen mit Unterhosen und waschen das dann auch aus und hängen sich gleich wieder das Handtuch um. Es gab jetzt nicht großen Streit, aber es wurde schon mal gesagt: ‚Stell dich nicht so an‘, und so. Die haben sich dann erklärt und so. Das ist immer bei Kleinigkeiten geblieben. [...] Ja man hat darüber gesprochen, klar. Man hat gefragt, warum das so ist“ (Vorsitzender).

„Das mit den kulturellen Unterschieden anzusprechen, kommt auch von denen. Gerade jetzt zum Thema Speisen, das kommt dann sehr vermehrt von denen. Aber wirklich durch das, dass ich schon jahrelang da Berührungen damit habe, weiß ich natürlich ungefähr wie die Leute ticken“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

Der Ringer S.L. beschreibt Humor als eine weitere Strategie, wie auf Verständigungsprobleme reagiert werden kann:

„Sich nicht zu ernst nehmen, vielleicht in erster Linie, so gehen wir mit Verständigungsproblemen um. Also wie gesagt, das A und O ist in erster Linie der Sport und wenn man im ersten

Bereich, oder im ersten Punkt, wenn es schon nicht die Sprache ist, so lernt man vielleicht einfach mal über gewisse Dinge lachen zu können“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

In diesen Zitaten deutet sich an, dass es für das Gelingen interkultureller Kommunikation wichtig zu sein scheint, sich aufeinander einzustellen, mögliche kulturelle Unterschiede zu erkennen und zu verstehen. Der Ringer S.L. beschreibt, dass wechselseitiges Verständnis im Laufe der Zeit gesichert wird, indem man aus Situationen des Missverstehens lernt und sich auf die andere Person einstellt oder anderen Mannschaftskameraden Missverständnisse erklärt:

„Und wir spielen Basketball, da wird was geschrien. Derjenige versteht kein Deutsch, fühlt sich angesprochen. Versteht es natürlich nicht, man merkt die Stimmung, die kippt nicht, aber dass aus so einem Spaß schnell vielleicht etwas erwachsen kann, was nicht so gemeint war. Einfach, dass man vorbeikommt und in der ihm bekannten Sprache sagt: ‚Pass auf, es ist einfach alles okay. Es ist nicht so gemeint und ist nicht schlimm‘. Und plötzlich, keine zwei Minuten später, schluckt man das Ganze runter und spielt und lacht weiter. [...] Der andere merkt die Aktion, verhält sich beim nächsten Spiel anders. [...] Und das funktioniert, weil wir so viele sind, so viele Unterschiede da sind. Das heißt, wenn einer, ich sage mal jetzt, wir haben fünf Senegalesen hier und ein Europäer und der Europäer hat irgendwas gesagt, was er vielleicht als negativ betrachtet, dass ein anderer aus seinem Heimatland, der schon länger da ist, der versteht wie es gemeint ist und vielleicht sagt: ‚Wir passen auf uns gegenseitig auf‘“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

Nach S.L. ist wechselseitiges Verstehen ein Prozess, der sich mit der Zeit entwickelt. Allerdings ist dafür das Erkennen kultureller Unterschiede nötig, um sich sodann aufeinander einstellen zu können:

„Dazu ist wirklich Zeit gefragt. Um das Gefühl zueinander zu entwickeln. Um zu verstehen, dass vielleicht die eine Aussage von einem Bereich, also Menschen, die schon lange da sind, oder hier geboren sind, gegenüber einem anderen vielleicht anders aufgenommen werden könnte, als die gemeint ist. Da braucht man einen Verschleiß, der über die Zeit vielleicht zu entstehen vermag. Das passiert aber nur, wenn diejenigen auch länger hierbleiben. Und da lernt man automatisch die Sprache, da lernt man automatisch so die Denkweise des Menschen, und da lernt man auch den Umgang mit ihm“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

Fasst man die Aussagen zu Verständigungsproblemen aufgrund kultureller Differenzen zusammen, so wird erkennbar, dass unterschiedliche Strategien beim Umgang mit diesen angewendet werden, wie z.B. adressatenspezifisches Sprechen sowie der kommunikative Austausch darüber. Des Weiteren wird für gelingende Verständigung die Bedeutung des Zeitaspekts hervorgehoben, weil sich so die Ringer über längere Zeit wechselseitig beobachten und aufeinander einstellen können.

Fragt man danach, wie die Ringer mit Migrationshintergrund in die Mannschaft eingebunden sind, so scheint der Migrationshintergrund hierfür keine Barriere darzustellen. Die Befragten betonen, dass man vollständig an die interkulturelle Zusammensetzung der Mannschaft gewöhnt sei und dass man keine Unterschiede zwischen Personen aufgrund deren Herkunft mache:

„Aber ich habe immer versucht, dass hier ein Klima des Ausgleichs herrscht. [...] Da gab es noch nie Probleme, weil wir einfach traditionell als Ringerverein schon immer die Berührung hatten mit Ausländern“ (Ehrevorsitzender und Geschäftsführer).

„Und mit der Zeit hat es sich aber so entwickelt, dass durch diese Vielfältigkeit, durch den ersten Schritt dann einfach alle möglichen Leute herkamen. Was vielleicht auch mit der

Trainingsqualität, mit den Menschen an sich auch zu tun haben kann. Wenn dann irgendwo alles passt, dann ist es glaube ich einfacher und angenehmer hierher zu kommen. Wie gesagt, wir haben sehr viele Migranten, wie Sie gesagt haben, aber wir haben auch sehr viele Einheimische, sage ich mal so. Man unterscheidet nicht wirklich“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

„Wir haben verschiedene Religionen hier, sehr viele Nationalitäten, sind damit verbunden, klar. Stört ja niemanden. Zumindest bis jetzt habe ich es nicht mitbekommen, dass es jemanden stört. Aber da es ja eigentlich schon über so viele Jahre hindurch zu einer positiven Konfrontation, oder zur Zusammenführung von verschiedenen Nationalitäten kam, dann ist es eben so“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

Vielmehr wird betont, dass man aufgrund des Migrationshintergrunds nicht anders behandelt werde:

„Nein, Mitglieder mit Migrationshintergrund werden hier nicht anders behandelt. In unserem Verein habe ich das noch nicht miterleben dürfen zum Glück. Es geht wirklich in erster Linie du als Person. Und du als Person, dementsprechend wirst du als Person behandelt“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

Wenn der Migrationshintergrund beobachtet und thematisiert werde, so diene dies eher dazu, Möglichkeiten für eine Teilhabe zu schaffen, wie z.B. bei einem Ringer, der sich sprachlich nicht verständigen konnte:

„Wir haben uns am Anfang gar nicht verständigen können wegen der Sprache, dann irgendwann mal ein bisschen auf Englisch, letztendlich hat er die Sprache mehr oder weniger, auch wenn mit Händen und Füßen, uns nahebringen können, was er sagt und was wir von ihm wollten. Das hat sich so entwickelt. Irgendwann haben wir die Barriere gar nicht mehr wirklich zu verstehen gewusst. Er war da, das war selbstverständlich, hat Spaß gemacht, ganz lustiger Kerl gewesen. Lustig in dem Sinne von sehr nett, die Atmosphäre war mit ihm sehr angenehm, sehr sympathisch. Und genau das Gleiche mit einem Südkoreaner“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

Auch mache man öfters Späße über die Herkunft der Ringer, wodurch aber niemand „ausgegrenzt“ werde, weil quasi jeder mal drankomme:

„Ein Südkoreaner, der war auch plötzlich da. Also, man sieht es gar nicht. Klar, gibt es mal ab und zu so Spielereien, wo man sagt: ‚Hey, Jacky Chan‘, als Beispiel, aber da das praktisch ja so bunt gemischt ist, fühlt sich keiner wirklich abgestoßen, ausgestoßen, ausgegrenzt. Weil da lacht man darüber und das nächste Mal bekommt ein anderer so einen Spruch aus seinem Herkunftsland oder wie auch immer, oder was damit verbunden ist. Es bildet sich nicht wirklich diese Gruppenzusammenführung, wo die eine Gruppe da ist, die andere Gruppe da ist, das ist einfach breit gefächert“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

Und selbstverständlich wird nach Aussage des Ehrenvorsitzenden bei gemeinsamen Feiern auf unterschiedliche Essgewohnheiten geachtet, sodass alle daran teilnehmen können:

„Wir nehmen da auch Rücksicht auf die Muslime. Wir haben am 20. Dezember Abschlussfeier von dieser Nachwuchsabteilung, da achten wir, weil wir wissen, wir haben viele Muslime, da achten wir auf die Speisen und Getränke, die wir anbieten. Ich spreche erstmal mit denen, frage mal nach, wie es aussieht, aber die fragen auch selbst schon. Und dann machen wir die Speisen so, dass die das auch mit ihrem Glauben vereinbaren können“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

Reflektiert man die Aussagen, dann fungiert der Migrationshintergrund durchaus als Beobachtungsschema, er stellt aber keine Barriere für die gleichberechtigte Teilnahme am Kommunikationszusammenhang „Mannschaft“ dar. Als einziges Distinktionsmerkmal scheint hier die sportliche Leistung und das Interesse an der Sportart zu gelten:

„Also man kommt hierher, die machen alle dieselbe Sportart und die Unterschiede merkt man auf dieser Art und Weise gar nicht. Sportlich bedingt vielleicht klar, dafür hat man ja das Training usw., aber alles andere...“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

„Die Integration geschieht hier auf vollster Ebene. Ganz einfach aus dem Grund heraus, man kommt hierher, Türke, Russe, Deutscher, Senegalese von mir aus, oder Südkoreaner. So viele Unterschiede könnte man meinen. Da auf der Matte sind wir alle gleich. Das Einzige, was da zu entscheidenden Unterschieden führt, ist die Gewichtsklasse möglicherweise [lacht]. Und die jeweilige Stilart, in der man kämpft. Ob es griechisch-römisch oder Freistil ist. Alles andere ist nebensächlich. Wenn das keine Integration ist, den Menschen das Gefühl zu geben, sie sind alle gleich“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

„Nationalität spielt eigentlich keine große Rolle. Bei den Kindern spielt dann eher die Leistung eine Rolle. Wir haben da auch wieder ein paar dabei, von denen ich sage: ‚Die lernen das nie‘. Und dann gibt es welche, die kommen und können das gleich. Und dann gibt es da schon ein bisschen so Reibereien. Die beurteilen nicht nach Nationalität, sondern nach sportlichem Erfolg. Da muss man dann schon auch ein bisschen vorsichtig sein, dass sich da nichts aufbaut. Wobei ich immer sage, die Kinder der Aussiedler sind alle eine Spur härter als unsere Kinder. Unsere Kinder muss man immer erstmal treiben. Das ist ein Prozess, der geht ein gutes Jahr und da fallen sehr viele weg, weil man da als Trainer oder Übungsleiter eine gewisse Disziplin und Härte verlangen muss, damit das Ganze erfolgreich wird. Da sind die Migrantenkinder viel besser“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

Im letzten Zitat wird deutlich, dass vor allem bei den Kindern eine unterschiedliche Leistungsbereitschaft entlang des Migrationshintergrunds beobachtet wird. Dieser wird zwar wahrgenommen, darüber wird aber nicht die Teilhabemöglichkeit reguliert. Allerdings gilt es darauf zu achten, dass daraus keine „Reibereien“ entstehen.

Die beschriebenen Möglichkeiten der gleichberechtigten Teilhabe lassen für die Ringer mit Migrationshintergrund ein Gefühl der Zugehörigkeit und Anerkennung entstehen. Der Ringer S.L. und der Trainer N.L. betonen, dass die Abteilung für sie ein Ort darstelle, an dem sie Freunde gefunden hätten, sich wohlfühlen würden und sich anderen anvertrauen könnten:

„Es ist vielleicht so, dass man anerkannt ist. Dass man dieses Bedürfnis nicht mehr hat, also nochmal um Anerkennung zu kämpfen, sondern, ich denke man sucht nach Anerkennung, wenn die irgendwo vielleicht zu fehlen scheint. Und wenn dieses Gefühl nicht hochkommt, scheint doch alles in Ordnung zu sein. Gut, vielleicht bin ich vielleicht ein bisschen doof und merke das dann nicht [lacht], die Möglichkeit gibt es, aber das ist absolut gar kein Thema. Ich werde genauso angehört wie jemand, der schon seit Urzeiten da ist. Also, ich merke keinen Unterschied“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

„Die Atmosphäre, man knüpft Verbindungen, Freundschaften, diese Freundschaften wachsen. Einfach mal einen Ort zu haben, an dem man sich auslassen kann, wo man immer wieder gerne ist, wo man gerne gesehen wird, wo man weiß was zu tun ist. Das ist, glaube ich, in dem Alter nicht immer so einfach zu erkennen, und doch, diese ganze Einfachheit, diese ganze Atmosphäre, die bindet einen“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

„Das auf jeden Fall. Das auf jeden Fall. Weil da kann ich jeden Moment mit Fragen kommen, mit das, das, das, wo und wie und warum. Also jederzeit. Das ist immer offen so wie eine Kirche sozusagen ja. Wenn man ein Problem hat ja, man kommt hier rein und wir probieren das alles gemeinsam zu lösen hier“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

Das hier beschriebene hohe Ausmaß an gleichberechtigter Teilhabe lässt sich nicht nur auf die Selbstverständlichkeit interkultureller Interaktionen und den Fokus auf den Sport zurückführen, sondern wird über strikte Verhaltenserwartungen erreicht, über die das Verhalten in der interkulturellen Gruppe reguliert wird. Hierzu dient vor allem moralische

Kommunikation, worüber eine Gruppenidentität geschaffen wird, die bewirkt, dass diejenigen, die sich den Erwartungen entsprechend verhalten, auch in die Gruppe einbezogen werden. Solche Verhaltenserwartungen beziehen sich vor allem auf wechselseitigen Respekt und das Einhalten von Hygieneregeln:

„Respekt. Das ist das A und O. [...] Man darf halt wirklich nicht vergessen, dass man hierherkommt. Als erstes ist man hier Gast. [...] Ganz einfach, es sind bestimmte Sachen und auf die ist zu achten. Aber das ist nichts Besonderes. Eigentlich alles, was man mit Menschenverstand durchaus zu verstehen vermag. Einfach, wenn es darum geht, wenn man da die Geräte aufgebaut hat, nachdem man fertig ist die wieder abzubauen. Hygienisch, Schmutz und solche Sachen, auf der Matte vor allem. Gerade in unserer Sportart. Und das lernt man eigentlich durch das gegenseitige Gucken, wie man sich selbst verhält, autodidaktisches lernen letztendlich, die übernehmen das Verhalten und bleiben so. Sollte das nicht der Fall sein, sollte man aber auch nicht zu scheu sein zu sagen: ‚Das funktioniert so nicht‘. Viele machen das ja auch nicht böstigerweise, also ein Fehler, oder sonst was. Vergessen mal ein Gerät weg zu machen, sonst noch was. Da muss man einfach, sage ich mal, mit Fingerspitzengefühl demjenigen Bescheid geben. Muss auch nicht unbedingt vor der ganzen Mannschaft sein, sondern vielleicht einfach unter vier Augen. Hat also bis jetzt immer gut geklappt“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

Wie ersichtlich, wird – wenn auch mit „Fingerspitzengefühl“ – durchaus auf den Verstoß von Regeln und Missachtung von Erwartungen reagiert, damit Verhalten entsprechend angepasst wird. Wird den Erwartungen jedoch nicht entsprochen, kann es auch zum Ausschluss von Personen kommen:

„Wenn einer grantig wird, oder nicht in der Regel spielt, der gehört dann hier nicht her. Das war dann auch so, dass halt der aussteigen muss aus dem Zug. Weil wenn der nicht mitzieht, das kann nicht sein, dass die ganze Truppe dasteht und sich wohlfühlt und dann kommt einer der das Ganze zu spalten probiert. Das war nie der Fall. Solche Kandidaten waren gleich draußen, aus dem Boot raus“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

„Wenn einer mitmacht und mitzieht und der ist wirklich immer da, wenn wir den brauchen oder er uns, also immer ein Gegenspiel da ist, dann ist jeder herzlich willkommen. Also es gibt keinen, also bis jetzt kenne ich das nicht. Also wenn sich einer wirklich mal dumm anstellt oder so und so, ist er raus, fertig“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

„Wenn einer als Parasit hier rein kommt, wird auch mal gleich ein Auge darauf geworfen, weil das ist, keiner will hier mal, dass irgendwann Chaos herrscht. Und das ist nicht indirekt, aber mit der Zeit wird mal automatisch alles ganz aussortiert ja“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

Die Teilhabe in den Mannschaften hängt also davon ab, dass das Verhalten der jeweiligen Ringer den Erwartungen der Gruppe entspricht. Dabei könne abweichendes Verhalten durchaus herkunftsbedingt sein:

„2015 als die Flüchtlingswelle war, hatten wir sehr viele schwarze Männer. Und das war okay, Sport verbindet. Das wurde akzeptiert bis 2016, auf einmal waren da andere Männer da. Andere schwarze Männer. Ich sage schwarze Männer, weil ich möchte niemanden diskriminieren, das war anders. Die haben die Regeln nicht verstanden, um was es hier ging. Und wir haben ja auch gemischte Gruppen im Bereich des Freizeitsportes, dienstags und freitags. Da waren auch Frauen dabei. Und dann waren die vermehrt immer da, wenn die Frauen da waren. Und dann hat es da anscheinend, ich habe das nie so richtig herausgefunden, aber auf jeden Fall hat mich der damalige Abteilungsleiter bedrängt, dass ich da für Ordnung sorgen muss, die sollen montags in das offene Sportangebot kommen. Hier ist geschlossene Gesellschaft. Das gibt es auch“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

Solch herkunftsbedingt „abweichendes Verhalten“ zeigt sich auch bei den Eltern junger Ringer mit Migrationshintergrund. Hier wird dann vom Trainer erwartet, dass er regulierend eingreift:

„Es sind auch welche hier geboren, auch türkische Kollegen. Die Kinder und die kommen mehr zur Sache. [...] Da muss ich mal manchmal auch bei den Eltern eingreifen und mit denen zuerst reden, wie ich das Ganze sehe. Es gibt Regeln ja und dann wollen die was von mir. Die erwarten was von mir. Ja und das kann nicht sein, also dass die das zu einem gewissen Zeitpunkt machen und dann machen wir das doch nicht. Also entweder machen wir das komplett mit, oder mit-tendrin wird es kein rückwärts mehr geben ja. Solange das Kind sagt: ‚Ich will‘, und das hat ein Elternteil, also da habe ich oft mit Eltern viel mehr Probleme als mit Kindern“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

„Ja ich sehe halt gerade bei den Migranten, zumindest ist es bei uns so, da sitzen halt die Eltern direkt am Mattenrand und rufen dann ihren Kindern rein. Und dann ist immer der Trainer gefragt, das zu unterbinden. Und das ist halt wieder was, was den anderen Personenkreis ein bisschen stört und die sagen: ‚Wir gehen hier auch raus, warum machen die das nicht?‘. Das ist auch gerade aktuell wieder ein bisschen ein Thema. Oder wenn die jetzt untereinander, das kann mal passieren, auf einem Turnier ringen, das Migrantenkind gegen das deutsche Kind, da nehmen sich die deutschen Eltern zurück und rufen nichts rein, weil sie beide vom selben Verein sind. Und die andere Seite ruft eben rein und der Deutsche dann zum Trainer geht und sagt: ‚Sag doch dem mal, der soll nicht reinrufen, wenn die untereinander ringen, ich sage ja auch nichts‘“ (Vorsitzender).

„Wenn die Papas kommen mit ihren aserbaidischen Kindern oder wir haben auch Georgier im Verein, die sind unheimlich temperamentvoll. Brutal. Und dann versuchen die, es gibt die berühmte Bank, die kommen herein und setzen sich sofort auf diese Bank und dann geht das Training los. Das Training läuft absolut diszipliniert ab. Muss es auch im Kampfsport absolut. Aber den Papas passt es dann manchmal nicht, wenn ihr Krösus da nicht so erfolgreich ist. Mein Sohn sagt z.B.: ‚Hört zu, wenn ihr da mitmachen wollt, könnt ihr mitmachen. Bringt einen Trainingsanzug mit. Aber ihr habt hier nicht von außen in den Sportbetrieb reinzureden‘. Aber sonst gibt es da wegen der Nationalität als solcher keine Reibungspunkte“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

Weiterhin gibt es in der Ringerabteilung die Erwartung an Mitglieder mit Migrationshintergrund, sich im Training und in der Umkleidekabine auf Deutsch zu unterhalten. Dabei geht es darum, einerseits zu sichern, dass alle an den Unterhaltungen teilnehmen können, andererseits soll dadurch auch ein Lerneffekt bewirkt werden:

„Das war schon als ich angefangen habe zu ringen immer ein Thema gewesen. Das ist auch jetzt noch ein Thema. Das sagen wir immer, auch wenn ich mittrainiere, und das merken die inzwischen auch selber, gerade die Russen. Wenn die russisch in der Kabine sprechen, heißt es immer: ‚Wir würden auch gerne was verstehen‘. ‚Oh, sorry‘, antworten sie. Ist unterbewusst“ (Vorsitzender).

„In der Kabine soll deutsch gesprochen werden. Soweit wie es geht. Gerade der S.L. hat gesagt: ‚Das hat mir so geholfen, dass in der Umkleidekabine deutsch gesprochen wurde‘. Und dann hat der nicht mit dem Russisch gesprochen. Weil klar, du bindest dich ja automatisch an das, was du kannst. Das hat ihm eben viel geholfen für die Sprache. Ich finde das auch wichtig (Vorsitzender).

Neben festgelegten und kommunizierten Verhaltenserwartungen an (neue) Mitglieder und an die Eltern von jungen Ringern wird in der Abteilung die Kontingenz möglichen Verhaltens auch dadurch reguliert, dass bestimmte „Überzeugungen“ nicht (vehement) vertreten und manche Gesprächsthemen ausgeklammert werden:

„Wenn das Eine zu stark überschwenkt oder das Andere, dann führt das zu Konflikten. Es muss wirklich eben ausgeglichen bleiben. Nicht in Form von es muss ausgeglichen bleiben, da dürfen so viele Leute sein, nein, nein, nein. Die Atmosphäre, die muss funktionieren. Wie gesagt, hier geht es um Sport. Das Private, die Überzeugung von jemand, sonst noch was, da hat hier niemand etwas mitzubringen, im Sinne von, wenn jemand einer Überzeugung ist, gar kein Thema, aber er braucht das nicht auf die ganze Welt jetzt hier bei uns rüber zu produzieren. Sowohl von der einen Seite als auch von der anderen Seite. Es geht hier darum, Spaß zu haben, um

Verständnis, um Hilfe definitiv, um andere Bereiche, die in meinen Augen hier drin von der Wichtigkeit enormer wären“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

„Weil das ist für mich auch ein Teil von Integration. Die Meinung von den anderen hinnehmen. Du hast auch eine eigene Meinung. Du kommst von einer anderen Kultur. Ist alles in Ordnung. Und irgendwann muss man die Mittellinie finden und das ist das A und O. Diese eine Linie zu finden, die jedem soweit guttut“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

„Also man muss das immer begutachten. Weil heutzutage haben wir sehr viel Informationen da. Und genau das sage ich auch immer, man kann, das ist deine Meinung, so und so, meine Meinung so und so ja. Und dann können wir uns vielleicht mal treffen, wenn nicht dann lassen wir dieses Thema draußen. Dann behält es jeder für sich und das ist für mich auch ein Teil von Integration, ja wo man sich mal auch mal findet auf einer Linie“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

„Wenn du mich nach meiner Meinung fragst, dann sage ich ihm meine Meinung, wenn ich merke das passt nicht oder da fängt der mal an anders zu werden, dann sage ich lasse ich mal dieses Thema raus und gut ist das“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

In diesem Sinne berichtet das Mitglied S.L., dass gerade Themen, die „Zündholz“ sind, also Konfliktpotential enthalten könnten, nicht diskutiert werden:

„Also auf politischer Ebene reden wir eigentlich wirklich weniger über Politik, sondern einfach nur über Neuigkeiten, Nachrichten. Mal Gesetzgebung hier, oder irgendwie ich weiß nicht. Neues Modell der Mercedes Klasse ist auf dem Markt [lacht]. Aber wirklich so Zündholz nicht, dass da ein Konflikt daraus entfachen könnte – vielleicht vermeidet man das auch indirekt, im Unterbewusstsein, dass man es eigentlich gar nicht möchte. Wofür denn auch? Wir haben auch andere Bereiche, über die wir uns unterhalten können“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

Die beschriebenen Strategien der Verhaltensregulierung – z.B. direkte Ansprache der Trainer, Ausklammerung von Themen, zurückhaltende Vertretung von Überzeugungen, klare Erwartungshaltungen, Androhung und Durchführung von Sanktionen – führen offensichtlich dazu, dass es in der Abteilung trotz der vorhandenen kulturellen Vielfalt zu keinen Konflikten aufgrund kultureller Differenzen kommt:

„Die aus Tschetschenien aus der Richtung ankommen, die haben eine ganz andere Vorstellung im Kopf, aber mittlerweile, also von unserer Sportart gesehen, das ist immer eine Linie, wo wir uns verständigen können, ja. Das ist immer so eine Sache. Aber ich habe bis jetzt nie schlechte Erfahrungen gemacht. Ringer, die aus verschiedenen Nationen, Religionen angekommen sind und da gab es keine großen Probleme“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

Dies ist umso erstaunlicher, weil von den Mitgliedern zwar einerseits erwartet wird, dass sie sich an die Gruppe anpassen, andererseits aber bewusst gefordert wird, sich als eigenständige Person darzustellen:

„Das sind diese Gruppenbildungen und, und, und. Und wie du dich dann nach außen repräsentierst, weil du musst dich als Person, also als Mensch, dich irgendwann mal führen. Nicht führen lassen, sondern nach außen so repräsentieren, dass du nicht geführt wirst, ja. Sondern, dass du als eigene Person läufst ja und mit den anderen kommunizieren kannst und es nicht gleich zu einer Streitigkeit kommt“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

In der Abteilung scheint also eine spezifische Gruppenidentität vorzuliegen, die es den Mitgliedern ermöglicht, eine Balance zu finden zwischen Anpassung an die Gruppe und der Darstellung als einzigartige Person.

Integration in die Gesellschaft

Blickt man auf mögliche integrative Effekte, die sich durch eine Mitgliedschaft in Verein 1 ergeben können, dann zeigt sich, dass die Ringer mit Migrationshintergrund Zugänge zu vereinspezifischen Netzwerken erhalten:

„Also auf der privaten Seite z.B. habe ich jetzt das Glück und die Erfahrung gemacht gehabt, ob das jetzt ein Umzug ist, beispielsweise genannt, oder ob man irgendwann irgendwo ein Techniker brauchen sollte, wir haben hier wirklich vielgefächerte Leute mit verschiedenen Ausbildungen. Da wird immer wieder Hilfe angeboten. Muss man nicht mal wirklich fragen. Einfach mal neugierigkeitshalber fragen, wie funktioniert das und das, dann wird man aufgeklärt“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

„Das ist sicherlich auch ein Thema, dass die sagen: ‚Hier wird nicht nur der Sportler gesehen, sondern man wird als Mensch gesehen. Einem wird auch geholfen‘. Oder es gibt ja auch mal einen Umzug. Oder wenn man einem sagen kann, ich habe da und da ein Problem, dann sagt einer: ‚Der ist doch Installateur bei uns im Verein, frag den mal‘. So Sachen, so Kleinigkeiten“ (Vorsitzender).

„Wenn man sagt: ‚Wenn ich dir helfen kann, du willst da deine Ausbildung machen. Für was interessierst du dich?‘ Und auch der L.T. [Ehrentvorsitzender und Geschäftsführer] macht das ja bei uns mit, der hilft denen beim Bewerbungen schreiben. Oder wenn es um eine Praktikumsstelle geht, ich arbeite bei ehemals bei [...], jetzt bei [...], dass ich dann bei uns drin sage: ‚Okay, gucken wir mal‘. Klar, heutzutage läuft halt alles über Onlinebewerbungen, selbst bei einer Praktikumsstelle. Aber ich bin bei uns im Betriebsrat drin und dann kann ich halt auch mal so – [lacht] wenn mir einer was gibt, kann ich sagen: ‚Ich gucke mal, ob ich für deinen Sohn was machen kann, bzgl. Praktikumsstelle für zwei Wochen oder so‘. Und kann auch helfen, wenn es mal um eine Lehrstelle geht“ (Vorsitzender).

„Sehr stark. Nicht nur im Bereich ‚Jemand zieht um‘, sondern wirklich, dass von der Vorstandsleitung man mit Anliegen kommen kann. Praktika, es gab Menschen, die haben Interesse an Praktika gehabt, konnten auf Grund ihres kurzzeitigen Aufenthalts in Deutschland nicht wirklich Anschluss finden. Weil die das Ganze überhaupt nicht kennen, wie das funktioniert. Das wurde denen ermöglicht. Weil da ja letztendlich doch ein gewisses Netzwerk von Leuten vorhanden ist. Der eine hat vielleicht ein Unternehmen und sagt: ‚Okay, pass auf, probiere das mal‘. Der andere kennt jemanden. Und das Gute hier ist halt, durch eine gewisse Zeit fängt man ja auch an die Person zu kennen. Man sieht, wie ist er denn. Ist er fleißig? Räumt er hinter sich seine Hanteln wieder auf? Zeigt er Leistung? Ist er bereit, Leistung zu zeigen? Wie ist er gegenüber anderen? Also hier erkennt man eigentlich nach einer gewissen Zeit, man kann nicht auf Dauer hier wirklich sein wahres Ich verstecken. Ich denke, das ist in jedem Sport so. Irgendwann würde die Fassade dann bröckeln“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

Das letzte Zitat lässt erkennen, dass die Netzwerke auch vorteilhaft für die einstellenden Unternehmen sind, weil darüber die grundsätzliche Unsicherheit bei der Einstellung einer Person verringert wird, da der neue Arbeitnehmer bereits aus dem Kontext Sportverein bekannt ist. Auf diese reziproke Bedeutung von Netzwerken weisen auch die folgenden Zitate hin:

„Klar, die können dann auch etwas zurückgeben. Das ist ja dann auch damit der sagt: ‚Mein Freund hat eine Firma, der sucht einen Azubi‘. Oder: ‚Ich kenne einen, der würde bei euch als Sponsor einsteigen‘. Oder: ‚Ich habe Tombola Geschenke für euch. Hier habt ihr zwei Flaschen Wein‘, oder so. Wo jemand anderes sagen würde: ‚Was will ich mit zwei Flaschen Wein?‘. Das kann ich ja auch vorne hinstellen. Das ist ja auch eine Geste, das muss man ja auch sehen. Es sind ja nicht immer die großen Sachen, es muss nicht immer jemand 1000 Euro hinlegen oder sonst irgendwas“ (Vorsitzender).

„Weil, wir waren auch mal in einer anderen Sache offen zu dem Verein ja. Wir waren immer da, wenn wir gebraucht wurden. Wenn uns gesagt wurde da und da. Ist immer wichtig füreinander da zu sein ja. Und der Verein, der hat uns damals mit unserer Lehre geholfen, das dann mal zu schaffen“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

Darüber hinaus sieht der Ehrenvorsitzende ein funktionierendes Netzwerk als einen wesentlichen Faktor der Mitgliederrekrutierung und -bindung:

„Den habe ich dann da in der Firma eingeschleust, der hat dann da eine Lehre gemacht als Papiertechnologe und ist jetzt Meister. Das freut einen immer. Wir haben auch sehr viele bei [...] durch andere Vereinskollegen. [---] Natürlich hat man sich in den Kreisen auch einen Ruf geschaffen, ja. Ich kann eigentlich schon sagen, da kommen bei den Russlanddeutschen bis zur dritten Generation hierher. Und die Nachwuchsarbeit, die funktioniert nur noch über diese Schiene“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

„Aber dann hat man gesehen, was ein Sportverein ausmacht. Der Mann kam zu uns, wir haben dann für ordentliche Lebensumstände gesorgt. Der hatte relativ schnell eine Wohnung, weil der Sportverein als Referenz immer geholfen hat. Der hatte relativ schnell eine gute Arbeit, weil die Referenz da war und die Leute hier im Verein sich mit den Geschichten mit dem Sport und dann natürlich auch mit den Menschen auch identifiziert haben. Wir hatten viele Leute hier im Verein, die in der Großindustrie gute Jobs hatten mit Verbindung, wo man auch Leute hat unterbringen können. Das war der Vorteil. Das war ein riesen Vorteil“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

Betrachtet man weiterhin die personalen und sozialen Kompetenzen, die die Mitglieder aufgrund ihrer Vereinszugehörigkeit erwerben können, so werden insbesondere die Verbesserung der Sprachkompetenz, aber auch die Stärkung des Selbstbewusstseins und die Entwicklung der Empathie genannt:

„Deutsch habe ich gelernt im Verein. Diese ganze familiäre Gesellschaft hier im Verein ist richtig toll“ (Trainer mMhg, Ringen, N.L.).

„Deutsch. Ganz klar Deutsch. Die zwei Jugendtrainer sind da wie deutsche Schäferhunde mit Sportabzeichen. Die Kinder kriegen erklärt, warum Deutsch gesprochen wird. Wir wollen denen ja helfen. Wir haben mit den Eltern geredet, haben gesagt: ‚Hört zu, wir wollen, dass die Kinder Deutsch können‘“ (Ehrenvorsitzender und Geschäftsführer).

„Man wird feinfühler gegenüber anderen Menschen, die nicht nur mit einer Eins mit Sternchen Deutsch sprechen können. Man denkt vielleicht eher nach, bevor man etwas sagt, als dass man einfach etwas rausbrüllt“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

„Ich denke, wenn man dafür offen ist, bringt man ein ganz starkes Empathiegefühl auch raus. [...] Wenn man dafür wirklich offen ist, wenn man es möchte. Weil dazu gehören ja immer zwei, sage ich mal. Oder die Umwelt und man als Selbst. Zusammengehörigkeitsgefühl. Und Anerkennung. Die würde vielleicht nicht wirklich als Kompetenz durchgehen, aber etwas vielleicht, was die Kompetenz stärkt“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

„Also tatsächlich, wenn man dann zumindest diese Offenheit, Verständnis, Kompromissbereitschaft auch hier im Verein lernt, sage ich mal mit der Zeit, ist das natürlich im Arbeits- oder Ausbildungsalltag auch von Vorteil, wenn man das schon mal ein bisschen kann“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, K.V.).

„Weil durch die Erfolge usw. das stärkt den Charakter irgendwo und man fängt an, an sich selbst zu glauben. Das kann man so ziemlich gut auf alles andere übertragen, Schule, Beruf, usw. Man wird zu einem anderen Ich herangezogen, behaupte ich, zu einem anderen vielleicht nicht, aber zu einem leistungsstärkeren“ (Mitglied mMhg ♂, Ringen, S.L.).

Zusammenfassung

Reflektiert man abschließend die Fallanalyse des Vereins 1, so lässt sich *erstens* festhalten, dass interkulturelle Verständigung zwischen den Mitgliedern mittels Strategien des adressatenspezifischen Sprechens, des Austauschs über kulturelle Unterschiede sowie humorvoller Kommunikation zu erreichen versucht wird. Der Migrationshintergrund der Ringer

spielt hier lediglich dergestalt eine Rolle, dass sie sich anhand dessen beobachten und sich so auf mögliche Unterschiede oder Verständigungsschwierigkeiten einstellen.

Zweitens scheint der Migrationshintergrund keinen Einfluss auf die Möglichkeit zur gleichberechtigten Teilhabe in den Mannschaften zu haben. Ringer mit Migrationshintergrund geben an, sich gleichermaßen einbringen zu können wie Ringer ohne Migrationshintergrund und sich ebenso anerkannt zu fühlen. Entscheidend für die Teilhabe scheint vielmehr zu sein, dass man sich den Erwartungen der Gruppe entsprechend verhält. Solche Verhaltenserwartungen, wie z.B. Respekt und Anpassung an die Gruppe, werden unter den Mitgliedern kommuniziert und abweichendes Verhalten wird reguliert. So kann es auch durchaus zum Ausschluss von Personen kommen. Weiterhin wird Teilhabe gesichert, indem alle Ringer angehalten werden, sich auf Deutsch zu unterhalten. Die Kontingenz möglichen Verhaltens wird zudem dadurch reguliert, dass potenziell konflikträchtige Themen und Diskussionen über unterschiedliche Meinungen und Überzeugungen vermieden werden. Über Anpassungsleistungen hinaus wird aber auch erwartet, dass sich die Mitglieder als eigenständige Person einbringen, was aufgrund der spezifischen Gruppenidentität auch möglich scheint.

Die beschriebenen Formen der Verhaltensregulierung bewirken offensichtlich, dass es im Verein *drittens* kaum zu herkunftsbedingten Konflikten kommt.

Der Verein scheint *viertens* durch ein funktionierendes Netzwerk geprägt zu sein, von dem integrative Effekte ausgehen. Dies zeigt sich einerseits in der Vermittlung von Unterstützungsleistungen im Alltag und bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle oder einem Arbeitsplatz. Andererseits wird die Reziprozität des Netzwerks mehrfach betont: Leistungen werden nicht nur in Anspruch genommen, die Mitglieder versuchen auch, etwas zurückzugeben. Die Stärke des Netzwerks und die familiäre Atmosphäre im Verein werden als Bindungsfaktor und Vorteil des Vereins angesehen. Nicht zuletzt können Mitglieder durch die Vereinszugehörigkeit ihre Sprachkompetenzen verbessern, aber auch persönliche Eigenschaften wie Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur Empathie erwerben.

2.6 Boxabteilung Verein 12

Die Boxabteilung des Verein 12, die im Folgenden im Hinblick auf integrative Prozesse und Effekte analysiert wird, hat etwa 340 Mitglieder und bietet sowohl Wettkampftraining als auch Fitnesskurse für alle Altersgruppen an. Interviewt wurden ein Boxer und ein Übungsleiter, die jeweils einen Migrationshintergrund haben, sowie der Abteilungsleiter und der Geschäftsführer des Gesamtvereins.

Blickt man auf die Zusammensetzung der verschiedenen Boxgruppen, dann fällt auf, dass diese einen hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund aufweisen. So haben nach Angabe des befragten Abteilungsleiters sowie des jugendlichen Boxers 70 bis 80 Prozent der Mitglieder einen Migrationshintergrund:

„Wenn ich quer durchgehe, ist der Migrationsanteil bei 70 bis 75 Prozent“ (Abteilungsleiter Boxen).

„In meiner Gruppe haben schon echt viele einen Migrationshintergrund. Ich würde jetzt mal sagen so 80 Prozent von denen oder 70 Prozent“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, N.F.).

Der Jugendtrainer, X.F., geht allerdings davon aus, dass lediglich 30 Prozent der Abteilungsmitglieder einen Migrationshintergrund haben:

„Wir haben in der Abteilung 30 Prozent mit Migrationshintergrund“ (Übungsleiter mMhg, Boxen, X.F.).

Dieser Anteil sei bei der Gruppe der Boxerinnen, die fast die Hälfte der Mitglieder in der Jugendabteilung ausmachen würden, mit 20 Prozent etwas geringer:

„In der Regel haben wir immer so um die 35, 40 Teilnehmer und die Hälfte sind Mädchen. Bei den Mädels haben vielleicht um die 20 Prozent einen Migrationshintergrund“ (Übungsleiter mMhg, Boxen, X.F.).

Insgesamt seien Boxer und Boxerinnen aus 20 bis 22 verschiedenen Nationen in der Abteilung vertreten. Darunter seien viele Türken, Russlanddeutsche, Boxer aus Ex-Jugoslawien, aber auch viele Geflüchtete aus den „Krisengebieten“ Afghanistan und Syrien:

„Ja, das sind immer so Schübe. Wir hatten anfangs unheimlich viele Türken bei uns gehabt, dann kamen die Russlanddeutschen. Auf einmal hat man die da stehen. Dann war dieser Schwung vorbei. Jetzt haben wir viel aus den Krisengebieten, aus Afghanistan, aus Syrien, aus diesem Bereich. Also bei uns trainieren 20 bis 22 Nationen. Wir haben da Araber, wir haben auch einen Israeli bei uns [...], wir haben Russlanddeutsche, Tschetschenen“ (Abteilungsleiter Boxen).

Auffallend ist, dass insbesondere der jugendliche Boxer N.F. Schwierigkeiten hat, die Herkunft der anderen Boxer in seiner Trainingsgruppe zu bestimmen. Erkennbar wird dies daran, dass er bei seinen Antworten Formulierungen wie „keine Ahnung“ oder „weiß ich nicht genau“ verwendet:

„Keine Ahnung, woher die kommen“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, N.F.).

„Ob wir andere Osteuropäer bei uns in der Gruppe haben, weiß ich jetzt nicht genau“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, N.F.).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Zusammensetzung der Boxgruppen stark interkulturell geprägt zu sein scheint. Dabei scheint der Migrationshintergrund in den Gruppen allerdings nicht bedeutsam zu sein, was man daran erkennen kann, dass die Interviewpartner zum Anteil sowie zur Herkunft der Mitglieder mit Migrationshintergrund divergierende Aussagen machen und sich in ihren Antworten teilweise sehr unsicher sind.

Integration in den organisierten Sport

Blickt man auf die Situationen, in denen die Mitglieder der Abteilung zusammenkommen und sich unterhalten, dann berichten die Interviewpartner einmal über formell organisierte Feste (Grillfeste, Weihnachtsfest, Jahresabschlussfeier), an denen sie sich treffen und miteinander ins Gespräch kommen würden, wobei teilweise auch die Eltern teilnehmen würden:

„Einmal im Jahr ist Sommerfest, was wir hier durchführen. Der Tag des [Verein 12] heißt das. Wir haben einen Neujahrempfang, wo wir Abteilungen, Mitglieder, Übungsleiter, alle einladen

und uns bei denen bedanken. Die zum Bundesligaspiel einladen. Wir haben unter anderem natürlich auch Aktionen, die unterjährig stattfinden, in Form von Stadtfesten und, und, und, wo wir auftreten, abteilungsspezifisch auftreten, wo wir Sportarten zeigen, darbieten“ (Geschäftsführer).

„Im Sommer, da ist immer so ein Grillfest und da sind auch immer viele Eltern, die dann dazukommen“ (Abteilungsleiter Boxen).

„Nein, glaube ich nicht. Bestimmt schon manchmal, aber wir machen jetzt unter uns im Verein auch schon mal Feste, dass dann jeder da hinkommt. Wir machen z.B. auch ein Weihnachtsfest oder so etwas“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, N.F.).

„Wir haben jedes Jahr eine Jahresabschlussfeier. Von den, ich würde mal sagen, 50, kommen bestimmt 40 zu der Feier, teilweise auch mit Freunden, mit Eltern. Die bringen alle etwas zu Essen mit. Wir haben ein offenes Buffet. Und die freuen sich richtig“ (Übungsleiter mMhg, Boxen, X.F.).

„Wir machen eine Jahresabschlussfeier, lassen das Jahr Revue passieren: Was ist gelaufen? Im Vorfeld treffen wir uns immer mit den Trainern zur Besprechung und sagen, wie es gelaufen ist und was besser laufen kann. Man muss sich ja auch immer wieder hinterfragen. Und dann fragen wir: ‚Wie machen wir es?‘. Und dann machen wir es so. Dann laden wir die Eltern ein, die dürfen gerne mitkommen. Die Jugend feiert alleine und die Großen feiern separat. So. Das ist alles am 15. Dezember. Die Jugend hat unten das Foyer, das habe ich wieder gemietet. Ich sage: ‚Die Eltern, Geschwister können alle mitkommen‘. Jeder bringt etwas mit. Der Verein steuert etwas mit Getränken dazu. Und jeder bringt etwas mit“ (Abteilungsleiter Boxen).

Aber auch im Training kommt es zu Interaktionssituationen, die teilweise ganz bewusst hergestellt werden. Der Übungsleiter X.F. beschreibt, dass er insbesondere dann, wenn neue Boxer ins Training kämen, denen einen bestimmten Partner zuteilen würde. Oftmals würden diese Konstellationen zu sozialen Kontakten zwischen Boxern führen, die ansonsten nie miteinander in Berührung kämen:

„Oft Partnerübungen. Wenn jetzt jemand neues kommt und ich merke, okay, der ist noch nicht so fit, dann rufe ich mir jemand anderes, der schon länger da ist, zu mir und sage: ‚Tu mir mal bitte ein Gefallen; heute kümmerst du dich um den, d.h. gib ihm auch selber Ratschläge, zeig ihm selber auch ein paar Techniken‘. Aber absolute Basisschulung, wo ich genau weiß, das kann der auch. Und einmal für den, der jetzt neu zum Verein kommt, ist das cool, weil der sagt sich: ‚Hey, da zeigt mir jetzt der Afghane oder der Deutsche, wie ich zu Boxen habe und mit dem hätte ich normalerweise wahrscheinlich nie so engen Kontakt gehabt‘, und der andere freut sich natürlich auch. Und das machen wir oft“ (Übungsleiter mMhg, Boxen, X.F.).

Der Übungsleiter beschreibt zudem, dass durch das gemeinsame Training interkulturelle Kontakte, wie sie „draußen“ kaum zu beobachten seien, an Normalität gewinnen würden:

„Nicht in den Maßen, wie man sich das wirklich wünscht, aber die Kontakte außerhalb finden statt. Aber auch dann, wenn die draußen nicht direkt stattfinden, hat man zumindest doch etwas bewirkt, und zwar, dass es vollkommen normal ist, wenn man mit einem Deutschen trainiert oder ein Deutscher mit einem Araber zusammen trainiert und dass man auch miteinander reden kann, dass man auch zusammen lachen kann. Und das hat man draußen leider oft nicht“ (Übungsleiter mMhg, Boxen, X.F.).

Ähnliches berichtet der jugendliche Boxer N.F., der aber auch darauf verweist, dass er weniger mit den Deutschen reden würde, die Verbindung zu den Boxern mit Migrationshintergrund dagegen „stärker“ sei. Mit diesen würde er sich dann auch außerhalb des Trainings treffen:

„Mit denen, die jetzt so wirklich Deutsch sind, also das sind nicht so wirklich beste Freunde oder so. Wir unterhalten uns nur manchmal, aber sonst jetzt nicht“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, N.F.).

„Mit den Leuten mit Migrationshintergründen ist die Verbindung schon stärker, aber da gibt es halt auch schon Deutsche, mit denen man gut befreundet ist und mit denen man sich gut verstehen kann. [...] Also, man schließt Freundschaften und dann treffen die sich schon außerhalb des Boxens“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, N.F.).

Es scheint aber durchaus zu Kontakten zwischen Boxern unterschiedlicher Herkunft außerhalb der Box-Halle zu kommen. So berichtet K.H., der Abteilungsleiter, von einer Situation, in der sich einige seiner Boxer mit unterschiedlicher Nationalität auf einem Volksfest in informellem Rahmen getroffen hätten:

„Durch Zufall sieht man das schon mal. Z.B. der [...], ein Volksfest, dann bin ich da freitags-abends mit meiner Freundin drüber gegangen und dann sehe ich [...] 16, 17-Jährige in einem, ich sage mal nicht ‚Pulk‘, aber so sieben, acht. Da waren Deutsche, Türken, Araber. Das waren Sportfreunde, die waren da“ (Abteilungsleiter Boxen).

Fasst man die Interviewaussagen zusammen, dann berichten die Interviewpartner zum einen über Interaktionssituationen im Training, die zum Teil durch die Jugendtrainer bewusst geschaffen werden, und in denen sich die Boxer untereinander besser kennenlernen würden, zum anderen berichten sie von formellen Anlässen außerhalb des Trainings, wie Abteilungsveranstaltungen und Jahresabschlussfeiern, aber auch von informellen Treffen, die außerhalb der Abteilung stattfinden und von den Jugendlichen selbst organisiert werden.

Fragt man nach Verständigungsproblemen, die in den beschriebenen Interaktionssituationen auftreten, und die auf die kulturellen Unterschiede der Beteiligten zurückzuführen sind, so berichtet der Übungsleiter X.F. vor allem von Situationen, in denen es um kulturelle Gewohnheiten geht, die bei den anderen Mitgliedern auf Unverständnis stoßen würden. In solchen Fällen suche er das Gespräch mit den Beteiligten, um bestimmte Gewohnheiten zu erklären und Verständnis herzustellen:

„Erklären muss man manchmal so die kulturellen Sachen. Ramadan ist beim Boxen immer wieder Thema. Ich halte mich schon so an Religion und an bestimmte Sachen und ich muss den Trainern dann sagen: ‚Leute, in dem Monat bitte kein Wettkampftraining oder kein Turnier, weil da Ramadan ist‘. ‚Ja, aber die können doch nicht fasten und das ist ungesund‘. Jedes Jahr gibt es die Diskussion, aber auch das ist okay. Das sind einfach Sachen, die man immer wieder erklären muss“ (Übungsleiter mMhg, Boxen, X.F.).

„Das ist immer wieder Thema. Wenn ein Mädchen reinkommt mit einem Kopftuch, dann höre ich oft von den anderen Eltern, die dann da sitzen und sagen: ‚Das arme Mädchen mit dem Kopftuch. Das wurde dazu gezwungen. Warum hat sie das denn da noch?‘. Oft ist das so, dass die das nicht gut finden, dass die ein Kopftuch trägt, man muss sich ja auch anpassen. Aber dann sage ich immer: ‚Leute, dieses ‚man muss sich ja auch anpassen, das Mädchen hat euch nichts getan. Die kann von mir aus auch einen Bananenkorb auf dem Kopf tragen, das ist doch eigentlich echt egal‘“ (Übungsleiter mMhg, Boxen, X.F.).

Der Trainer ist der Meinung, dass die Erwartung zur Anpassung daher kommt, dass es in der Gesellschaft kaum Kontakt zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund gebe:

„Das stimmt, dass die deutsche Bevölkerung viel mehr dieses ‚Du musst dich uns komplett hingeben‘, im Kopf hat. Aber ich glaube, das kommt aber auch daher, weil die Allerwenigsten Kontakte zu Türken und Arabern haben. Die Allerwenigsten. Das ist komplett fremd für die und das ist schade“ (Übungsleiter mMhg, Boxen, X.F.).

Neben der Erklärung kultureller Gewohnheiten bestehe eine weitere Strategie zur Sicherung von Verständigung darin, sich einem Boxer, der noch kein Deutsch könne, in einer Sprache, die dieser verstehe, zuzuwenden:

„Deutsch, ja. Es sei denn, es ist jetzt jemand da, der gerade mal seit einem halben Jahr da ist. Dann kann ich mit dem Arabisch sprechen“ (Übungsleiter mMhg, Boxen, X.F.).

„Dann probieren wir es mit Englisch oder ich sage mal, wenn es hier im Jugendbereich ist, da mache ich es ja mit dem X.F. zusammen, der kann natürlich Arabisch. Und dann werden auch Hilfestellungen über [...] gegeben, wenn wir da helfen können auch mit der Sprache“ (Abteilungsleiter Boxen).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es in den Boxgruppen durchaus zu Verständigungsproblemen in Form kulturellen Missverständnisses zu kommen scheint. Diesen begegnet der Übungsleiter X.F. durch erklärende Gespräche und Aufklärung über die kulturellen Unterschiede. Zudem verwenden die Übungsleiter Strategien des adressatenspezifischen Sprechens, wenn es zu Verständigungsproblemen aufgrund mangelnder deutscher Sprachkenntnisse kommt.

Betrachtet man die Möglichkeiten der gleichberechtigten Teilhabe am Kommunikationszusammenhang „Boxabteilung“, so scheint der Migrationshintergrund hierbei keine Rolle zu spielen. Die Interviewpartner beschreiben vielmehr ein vielfältiges kulturelles Miteinander:

„Nein, die kulturellen Unterschiede spielen hier keine besondere Rolle. Also bei uns versteht sich jeder gut mit jedem, jeder lacht mit jedem“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, N.F.).

„Das hat sich mittlerweile so vermischt [...] da ist alles türkisch, arabisch, deutsch, polnisch und jeder arbeitet da mit jedem zusammen“ (Übungsleiter mMhg, Boxen, X.F.).

Der Migrationshintergrund spielt aber durchaus eine Rolle, wenn es um die kulturellen Besonderheiten wie spezifische Essgewohnheiten und Bekleidungsvorschriften geht. Auf diese wird innerhalb der Gruppe Rücksicht genommen, um dadurch die Teilhabe aller zu ermöglichen:

„Keine Probleme. Wir haben zwei, drei Mädels, die mit Kopftuch z.B. trainieren kommen und ja gut, wenn es draußen heiß ist und die halt beim Training sind, ist es für die halt doppelt schwer. Aber das sind keine Probleme. Das ist einfach so“ (Übungsleiter mMhg, Boxen, X.F.).

„Wir machen im Sommer immer ein großes Sommerfest. Da haben wir dann einen Halal-Grill und einen normalen“ (Abteilungsleiter Boxen)

Als Ausdruck des Bemühens um gleichberechtigte Teilhabe aller Mitglieder kann auch gesehen werden, dass in der Abteilung keine Weihnachtsfeier, sondern ein Jahresabschlussfest veranstaltet wird, um so in religiöser Hinsicht neutral zu wirken und nicht-christliche Religionen nicht auszuschließen:

„Wir machen kein Weihnachtsfest, sondern ein Jahresabschlussfest. [...] Eine Weihnachtsfeier, ich glaube, das ist in den Vereinen überholt“ (Abteilungsleiter Boxen).

Darüber hinaus lassen die Interviews das Bemühen der Übungsleiter erkennen, möglichst alle Boxer gleichermaßen einzubeziehen, wie das folgende Beispiel aus dem Jugendbereich zeigt:

„Es kam ein Junge aus Afghanistan, wir wissen ja gar nicht, wie alt der wirklich war, aber der kam und war ein bisschen schüchtern. Man sieht das. Den haben wir direkt genommen. Ich sage zu ihm: ‚Komm mal rein, willst du mitmachen? Hast du saubere Turnschuhe?‘. Da habe ich direkt keine Berührungsängste vom Ansprechen her. Und dann hat er mitgemacht. Ich sage: ‚Du kannst dich hier auch duschen‘, ‚Nein, nein, ich dusche zu Hause‘. Ich glaube nicht, dass der zu Hause geduscht hat. Drei Monate später war der Junge wie ausgewechselt. Dann duschte der bei uns, dann war er mit den anderen Jungs dran und dann gingen die noch zum Jugendheim. Da habe ich nach dem Training, wir haben so einen kleinen Thekenraum davor, gesessen und gedacht: ‚Guck dir das mal an, wer hätte das gedacht?‘“ (Abteilungsleiter Boxen).

Dabei formulieren sie aber auch Regeln, an die sich alle Boxer halten müssen, um dazugehören. So berichtet der Abteilungsleiter K.H., dass im Trainingsbetrieb grundsätzlich deutsch gesprochen werden soll, damit sich alle an Gesprächen beteiligen können und keine „Cliquenbildung“ erfolge:

„Ja, wir hatten gerade hier im Haus schon öfters solche Veranstaltungen, und da bin ich auch mal zu eingeladen worden und dann hatte ich dann gesagt: ‚Grundsätzlich wird bei uns im Gym deutsch gesprochen‘. Da wurde ich von Teilen der Politik hier, von den Grünen, wirklich massiv angegangen. Da habe ich gesagt: ‚Für mich fängt Integration mit der Sprache an und vor allen Dingen möchte ich wissen, was die erzählen‘. Nicht, weil ich neugierig bin, aber ich möchte wissen, was die erzählen. Ich möchte auch keine Cliquenbildung haben, dass da die Araber, da die Türken, da die Deutschen, da die Russen in den Ecken stehen. Nein, das soll sich verteilen. Da muss auch jeder mit jedem auch sprechen können“ (Abteilungsleiter Boxen).

Eine weitere Regel betrifft das Verhalten gegenüber Mädchen. So achte man in den Boxgruppen darauf, bestimmten „Rollenverteilungen“ zwischen Mann und Frau zu begegnen, weil diese den „moralischen Grundsätzen“ der Abteilung widersprechen würden:

„Verhalten. Wir haben gewisse Regeln und auch, ich sage mal, moralische Grundsätze, und die dürfen nicht überschritten werden. [...] Erstens sind auch junge Frauen gleichberechtigt, und zu sagen: ‚Mit der rede ich nicht, die hat mir gar nichts zu sagen‘, das gibt es nicht. Wir haben sie gerne hier, aber es gibt gewisse Regeln. Wie die Rollenverteilung Zuhause ist, ist egal, aber hier bei uns, hier nicht. Und ich glaube, da sind wir auch in einem Konsens mit den Pädagogen in den Schulen“ (Abteilungsleiter Boxen).

Wenn gegen die Regeln verstoßen wird, schreiten die Übungsleiter ein und versuchen, das abweichende Verhalten zu regulieren:

„Gerade wenn sie in die Pubertät kommen, dann sind sie natürlich pfaunhaft. Gut, das haben wir alle mal mitgemacht. Das ist bei uns auch so. Bis zu einem gewissen Grad ist es geduldet. Man wird natürlich sensibel dafür, und bis zu einem gewissen Grad machen wir das auch mit oder dulden es. Wenn ich aber merke, dass ein Mädchen bedrängt wird, da schreiten wir natürlich sofort ein. Das ist da ein absolutes No-Go dann“ (Abteilungsleiter Boxen).

„Das können die sich bei uns nicht erlauben, und das machen die bei uns eigentlich auch nicht. Wir haben immer wieder ein paar da, aber die kommen auch nicht mehr zum Training. Also, wir hatten eine Gruppe von drei, vier, die hier aus dem [...] Ostviertel kommen und ein extrem großes Machogehabe hatten, wirklich sehr problembehaftet waren, und die habe ich trotzdem, obwohl mein Kollege gesagt hat: ‚Junge, mit denen haben wir nur Ärger‘, trotzdem immer wieder versucht: ‚Kommt mal jetzt und trainiert jetzt‘. Das hat nicht funktioniert“ (Übungsleiter mMhg, Boxen, X.F.).

Nach Ansicht der Interviewpartner kann gleichberechtigte Teilhabe nur funktionieren, wenn sich alle Beteiligten den Erwartungen entsprechend verhielten. Man kümmere sich zwar sehr um die Boxer, aber das sei keine „Einbahnstraße“, da müsse jeder mitarbeiten. Dies gelte selbst für einen hochtalentierten Sportler. Auch der müsse den Verein verlassen, würde er sich nicht an die Regeln halten:

„Wenn ich einen Sportler hätte, der, sage ich mal, ein unheimlich riesiges Talent wäre, aber diese Schwäche hätte, dem würde ich wahrscheinlich nahelegen, den Verein zu verlassen, weil der würde mir nachher die ganze Gruppe rebellisch machen. Das kriegen Sie nachher nicht mehr gestoppt. Deswegen von Anfang an sagen: ‚Das ist ein No-Go, das gibt es nicht‘. Wie gesagt, wir haben gewisse Werte und die probieren wir auch zu vermitteln und ich glaube, als Verein geben wir auch sehr viel, aber auch das kann keine Einbahnstraße sein, da muss der andere dann auch mitarbeiten“ (Abteilungsleiter Boxen).

Die Einhaltung der Regeln wird nicht nur von den Übungsleitern, sondern – so der Abteilungsleiter und Jugendtrainer – auch von der Gruppe selbst kontrolliert:

„Nein, das läuft automatisch, weil der Stamm der Sportler das so verinnerlicht hat, dass die das so auch gar nicht zulassen würden“ (Abteilungsleiter Boxen).

Dabei kann es laut dem Geschäftsführer durchaus zum Ausschluss von Boxern aus dem Verein kommen, wenn Regeln nicht eingehalten werden. Der Migrationshintergrund spielt dabei aber überhaupt keine Rolle:

„Ich persönlich habe da kein Problem mit. Ob der Deutsche, der sich hier nicht benimmt, der fliegt hier raus, und wenn der Migrant sich hier nicht benimmt, der fliegt hier genauso raus. Aber eine Vorverurteilung dessen, dass du, weil du ein Migrant bist, dich nicht benimmst, das gibt es hier nicht“ (Geschäftsführer).

Fasst man die Analyse zusammen, so lässt sich festhalten, dass der Komplexität unterschiedlicher Einstellungen und Verhaltensweisen der Gruppenmitglieder mittels verschiedener Strategien begegnet wird. So gilt die Regel, dass Unterhaltungen auf Deutsch geführt werden, damit sich alle daran beteiligen können. Im Hinblick auf das Verhalten gegenüber Mädchen gilt, dass diese gleichberechtigt zu behandeln sind. Wer gegen diese Regeln verstößt, muss damit rechnen, aus der Gruppe ausgeschlossen zu werden. Dabei wird die Einhaltung der Regeln von den Übungsleitern, aber auch von der Gruppe selbst, kontrolliert. Um also Teil der Gruppe zu sein bzw. zu bleiben, hat man sich an die Erwartungen der Gruppe anzupassen. Dies gilt für alle Boxer gleichermaßen, der Migrationshintergrund scheint dabei keine Rolle zu spielen.

Fragt man danach, ob es in den Gruppen zu Konflikten kommt, die auf kulturelle Differenzen zurückzuführen sind, so wird dies von den Interviewpartnern verneint. Dies liegt vermutlich daran, dass kulturell unterschiedliche Verhaltensweisen zwar wahrgenommen werden und auch Thema sein können, daraus aber kein Konflikt entsteht:

„In meiner Jugend war das so, in der Umkleidekabine waren die muslimischen Sportler, die saßen da mit ihrer Unterhose und haben geduscht und die anderen, Deutsche oder Polen, die liefen da nackt herum. Das war kein Problem. Es ist Thema, aber es ist okay. Es ist kein Konflikt“ (Übungsleiter mMhg, Boxen, X.F.).

Potenziell konflikträchtige Themen, wie z.B. Politik, werden dagegen ausgeklammert und haben laut dem Abteilungsleiter in den Boxgruppen auch „gar nichts verloren“:

„Nein, über politische Themen redet man nicht, das wird gar nicht mehr so wirklich besprochen. Das wird ausgeklammert, ja“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, N.F.).

„Nein. Dafür sind wir auch nicht da. Dafür haben wir einen anderen Auftrag. Politik hat bei uns gar nichts verloren“ (Abteilungsleiter Boxen).

Sollte es dennoch zu einem Konflikt kommen, unabhängig davon, wer die Beteiligten sind und welche Ursachen ihm zugrunde liegen, greifen die Übungsleiter in dominanter Weise ein und unterbinden den Konflikt. Dabei kann es auch zu einem temporären Ausschluss der Beteiligten kommen:

„Die Jugendlichen sind teilweise sehr sensibel und irgendeiner kriegt immer irgendetwas mit, und das hat dann auch nichts mit Petze zu tun. Selbst wenn es mir mal untergeht, die kommen dann und sagen: ‚Oh da, die fauchen sich aber an‘. So. Dann gehe ich da hin und sage: ‚Wo ist hier das Problem?‘. Und dann bin ich auch relativ dominant. Ich mache vieles mit, kein Kumpel, aber auch nicht zu hoch, so irgendwo dazwischen. Aber dann bin ich auch sehr dominant und sage: ‚Und so hier nicht‘. Und dann kriegen die von uns die sogenannte gelbe Karte. Das zweite Mal haben sie nochmal die Gelbe und dann haben sie die Rote. [...] Und dann können Sie gehen. Dann will ich sie auch eine Woche nicht beim Training sehen. Dann haben sie Zeit darüber nachzudenken über ihr Verhalten, und nächste Woche können sie dann wiederkommen. Wenn sie dann wiederkommen, dann: ‚Tut mir leid, Trainer‘, dann ist das in Ordnung, dann ist das für mich aber auch gegessen“ (Abteilungsleiter Boxen).

Integration in die Gesellschaft

Analysiert man die Aussagen der Interviewpartner im Hinblick auf *integrative Effekte*, die sich durch die Vereinszugehörigkeit ergeben, so zeigt sich erstens, dass sich über die Mitgliedschaft im Verein Freundschaften über die Kulturen hinweg ergeben und ganz allgemein die sozialen Kontakte erweitert werden:

„Bei meinem Sohn sehe ich das wirklich am besten auch, auch durch den Verein selber, der hat jetzt wirklich zwei deutsche Freunde. Das hört sich total banal an, wir leben in Deutschland“ (Übungsleiter mMhg, Boxen, X.F.).

„Sprache, Anerkennung, soziale Freundschaften und Bindungen, allgemein soziale Kontakte zu anderen. Denn oft ist es ja so, wenn man das draußen sieht, die sind ja wirklich immer in diesen Gruppen und hier können sie verschiedene soziale Kontakte aufbauen, vielleicht darüber auch eine andere Sichtweise kriegen, als wie nur diese eine oder nur die, die man eingebläut bekommen hat vielleicht irgendwo“ (Abteilungsleiter Boxen).

Zweitens erhalten die Mitglieder der Boxabteilung auch Zugang zu vereinspezifischen Netzwerken und dadurch Unterstützung im Alltag wie bei schulischen Problemen oder bei der Arbeitssuche:

„Was wir hier schon mal haben, ist, dass wir dem einen oder anderen helfen können, wenn schulische Probleme sind; mit vielleicht auch einem Schulwechsel oder mit einer Ausbildungsstelle, das geht, das wird auch bei uns praktiziert“ (Abteilungsleiter Boxen).

Fragt man nach personalen und sozialen Kompetenzen, die die Boxer über ihre Mitgliedschaft im Verein erwerben können, dann wird der Erwerb sprachlicher Kompetenzen sowie das Lernen von Disziplin und Pünktlichkeit, aber auch von kultureller Offenheit genannt:

„Die lernen dann halt die deutsche Sprache. Wir können dann halt schon mit denen kommunizieren und so etwas, aber das ist jetzt eigentlich nicht wirklich so ein großes Problem“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, N.F.).

„Und da kommt es wieder: Da ist die Pünktlichkeit, da ist auch die, ich sage mal, Sauberkeit wichtig. Und das ist das, was wir ihnen hier im Verein vermitteln. 18:00 Uhr ist Trainingsbeginn, 18:10 Uhr schließe ich die Türe ab“ (Abteilungsleiter Boxen).

„Hier lernt man Disziplin. [...] Pünktlichkeit und solche Dinge [...] (Übungsleiter mMhg, Boxen, K.H.).

„Ja, dass man gegenüber anderen Leuten, die verschiedene Migrationshintergründe haben, keine Vorurteile haben sollte. Also wenn ich jetzt einen Deutschen habe, dann sollte man nicht direkt Vorurteile gegen den haben, sondern den zuerst mal besser kennenlernen“ (Mitglied mMhg ♂, Boxen, N.F.).

Es lässt sich somit festhalten, dass die Mitglieder mit Migrationshintergrund Unterstützungsleistungen bei der Arbeitssuche und bei Schulproblemen erhalten, ihre sozialen Kontakte erweitern, interkulturelle Freundschaften schließen und ihre Deutschkenntnisse verbessern.

Zusammenfassung

Reflektiert man abschließend die vorliegende Fallanalyse, so ist zunächst festzuhalten, dass die Boxabteilung durch einen hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund gekennzeichnet ist. Gleichwohl gelingt in dieser Abteilung *erstens* die interkulturelle Verständigung indem über kulturelle Gewohnheiten gesprochen und diese erklärt werden und bei sprachlichen Verständigungsproblemen gegebenenfalls Strategien des adressatenspezifischen Sprechens angewendet werden.

Zweitens scheint der Migrationshintergrund keine Barriere für die gleichberechtigte Teilhabe am Kommunikationszusammenhang „Boxabteilung“ darzustellen. Kulturelle Unterschiede oder Bedürfnisse werden berücksichtigt, wie beispielsweise das Duschen in Unterwäsche sowie bestimmte Essgewohnheiten. Allerdings wird von allen Mitgliedern erwartet, dass sie sich den Regeln der Gruppe entsprechend verhalten. Bei Verstößen greifen die Übungsleiter, aber auch die anderen Gruppenmitglieder ein. Unabhängig vom Migrationshintergrund droht allen Mitgliedern der Ausschluss aus dem Verein, wenn sie sich abweichend verhalten. *Drittens* scheinen interkulturelle Konflikte nur selten vorzukommen, was daran liegt, dass konflikthafte Themen ausgeklammert und kulturelle Besonderheiten akzeptiert werden. Zudem scheint hier auch die starke Regulierung des Verhaltens über Regeln vorbeugend zu wirken.

Betrachtet man *viertens* die Integration in die Gesellschaft, so fällt auf, dass neben dem Erwerb persönlicher Kompetenzen, Einstellungen und Haltungen wie Sprache, Disziplin, Pünktlichkeit und Offenheit gegenüber anderen Kulturen vor allem soziale Kontakte, auch über die Kulturen hinweg, gefördert werden. Auch scheint es ein vereinsspezifisches Netzwerk zu geben, das bei der Bewältigung von Alltagsproblemen hilfreich ist.

2.7 Basketballabteilung Verein 10

Für die folgende Fallanalyse wurde eine Basketballabteilung ausgewählt, in der es eine Herrenmannschaft sowie mehrere Jugendmannschaften gibt. Insgesamt wurden vier Mitglieder mit Migrationshintergrund befragt, die alle im Seniorenbereich spielen und von denen zwei auch als Jugendtrainer tätig sind. Zudem wurden auch die Aussagen des Vereinsvorsitzenden berücksichtigt, dessen Sohn im Verein Basketball spielt.

Blickt man auf die Zusammensetzung der Basketballabteilung und fragt die Interviewpersonen danach, wie viele Spieler ihrer Mannschaft einen Migrationshintergrund haben, dann scheinen insgesamt relativ viele Personen mit Migrationshintergrund in den Mannschaften der Basketballabteilung vertreten zu sein. So berichtet der Co-Trainer und Spieler der ersten Herrenmannschaft, dass vier der 16 Spieler, also 25 Prozent, einen Migrationshintergrund hätten:

„Das ist eine gute Frage, weil man das nie so betrachtet. Das bin ich, wenn man mich dazuzählt. [...] Also 3, mit mir 4 glaube ich. [...] In der Mannschaft sind es 16 Spieler. [...] Ich mit dem italienischen Hintergrund und die zwei sind Serben [...] Und dann einen mit türkischem Hintergrund“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, Q.E.).

In den Jugendmannschaften des Vereins scheint dieser Anteil noch höher zu sein. So berichtet der Jugendtrainer der Mädchenmannschaft, dass der Anteil an Spielerinnen mit Migrationshintergrund „locker 98 Prozent“ betrage. Und der Vorsitzende schätzt, dass in der Mannschaft seines Sohnes „weit über 50 Prozent“ der Jugendspieler einen Migrationshintergrund hätten:

„Locker 98 Prozent mit Migrationshintergrund. Also, ich glaube, von allen, die ich habe, ist eine vielleicht komplett deutsch“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, B.J.).

„Also von den Basketballern da sind es relativ viele, weil da weiß ich es auch direkt, weil mein Jüngster, [...] der wird jetzt 13 Jahre und der spielt auch Basketball in [...]. Und da ist der Migrationsanteil sicher sehr hoch, weil das sehe ich ja, wer da alles da ist. Also da wird es bei seiner Mannschaft U14, da ist er sicher weit über 50 Prozent sogar. Da sehe ich ja die Eltern, [...], die haben alle einen Migrationshintergrund“ (Vorsitzender).

Lediglich der Spieler und Trainer L.L. berichtet, dass in der Jugendmannschaft, die er betreue, „hauptsächlich deutsche Kinder“ trainieren würden:

„In meinem Team z.B. sind hauptsächlich deutsche Kinder. Außer zwei, da ist der Papa Bosnier, der Rest sind Deutsche“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

Blickt man auf die Herkunft der Spieler mit Migrationshintergrund, so zeigt sich, dass diese aus unterschiedlichen Ländern kommen:

„Und wir waren ja auch ein bunter Haufen. Ich mit bosnischem Hintergrund, Griechische gab es, Türkische, Arabische sogar, Deutsch. Also wir waren ein komplett bunter Haufen, das hat funktioniert. Das heißt, Südeuropa, Osteuropa, war alles vertreten [lacht]“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, B.J.).

Somit lässt sich zusammenfassend sagen, dass die Mannschaften der Basketballabteilung durch einen hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund geprägt sind. So beträgt laut dem Co-Trainer der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in der ersten Herrenmannschaft ein Viertel. Im Jugendbereich scheint dieser Anteil sowohl bei den Jungen als auch bei den Mädchen aber deutlich höher zu liegen. Es fällt jedoch auf, dass es einigen der Befragten schwerfällt, genaue Aussagen über den Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund zu treffen, weil man dies – so der Vorsitzende des Vereins – nicht einfach an den Namen ablesen könne:

„Wenn sie jetzt aus dem östlichen oder südöstlichen Bereich kommen, syrisch, da kannst du es an den Namen ablesen. Aber wenn sie aus dem östlichen Bereich kommen, da sind es dann oft schon wieder deutsche Namen, wo du es nicht unterscheiden kannst“ (Vorsitzender).

Integration in den organisierten Sport

Fragt man die Interviewpersonen nach konkreten Situationen, in denen sich die Mitglieder der Abteilung begegnen, dann nennen diese überwiegend solche Situationen, die sich auf den sportlichen Kontext beziehen, also auf Interaktionen während des Trainings und des Wettkampfs. Nur ein Spieler berichtet davon, dass er im Anschluss an das Training noch etwas mit ein paar Mannschaftskollegen unternehme:

„Ich habe auch so drei bis vier Jungs, wenn wir jetzt sagen: ‚Nach dem Training, Bier trinken mit allen zusammen‘, nächster Schritt, wir drei ziehen jetzt weiter und machen unser Ding“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

Als nicht trainings- bzw. wettkampfbezogene Interaktionssituation wird von den Interviewpartnern lediglich noch die abteilungsinterne Weihnachtsfeier genannt, bei der sich die Mitglieder begegnen und miteinander ins Gespräch kommen. Nach Aussage des Jugendtrainers und Spielers B.J. gab es früher jedoch deutlich mehr Kontakte zwischen den Spielern – auch außerhalb des Sports:

„Ich kannte es früher so, dass wir auch als Mannschaft privat gelegentlich unterwegs waren. Und bei uns ist das zum Teil so, die verstehen sich super alle, als Mannschaft, aber die kommen ins Training, spielen gemeinsam, trainieren gemeinsam, aber eine große Interaktion außerhalb des Basketballes gibt es nicht wie früher. Also ich weiß, wir waren damals als Mannschaft so, dass wir gesagt haben: ‚Kommt, lasst uns mal nach [...] gehen‘“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, B.J.).

Fragt man die Interviewpersonen nun danach, inwieweit es in der Basketballabteilung aufgrund kultureller Unterschiede zu Verständigungsproblemen kommt, so kann erstens festgehalten werden, dass Sprachprobleme in den soeben aufgeführten Interaktionssituationen anscheinend so gut wie gar nicht auftreten. Dies wird damit begründet, dass die meisten Spieler der deutschen Sprache mächtig seien und dass es im Basketball ohnehin viele englische „Fachwörter“ gebe:

„Verständigungsprobleme? Im Verein, muss ich sagen, gibt es die nicht, weil ich glaube, das größte Problem für solche Missverständnisse ist die Sprachbeherrschung. Wenn jemand sich nicht richtig äußern kann, dann äußert er sich anhand seines Wissens und seines Wortschatzes und oft kommt es zu Missverständnissen. ‚Ey, ich habe das gar nicht so gemeint‘. In meinem Leben und der Arbeit habe ich das schon erlebt. Aber hier im Verein, muss ich sagen, dass die meisten Menschen, die gekommen sind, sich schon gut äußern können“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

„Abgesehen davon, dass die einen mehr schwäbisch und die anderen mehr hochdeutsch reden [lacht]. Das kann schon einen Unterschied machen, aber sonst gibt es da keine Verständigungsprobleme. Ausgenommen von unserem griechischen Kollegen, der wirklich relativ frisch nach Deutschland gekommen ist, da gibt es halt immer wieder lustige Situationen, wenn er was falsch ausdrückt. Bei den Serben ist die zweite Generation hier in Deutschland, die wirklich hier geboren sind und für die Deutsch auch die Muttersprache ist. Deswegen gibt es da eigentlich keine Verständigungsprobleme“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, Q.E.).

„Also im Sport braucht man nicht unbedingt so viel Deutsch. Im Basketball z.B. sind sehr viele Fachwörter englisch“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, T.I.).

Allerdings nehmen einzelne Interviewpersonen auch jenseits der Sprache bestimmte kulturelle Differenzen wahr, die sich auf die Kommunikation der Spieler auswirken würden. So seien „die aus Osteuropa [...] aggressiver und [...] unfreundlicher“ (Mitglied mMhg ♂,

Basketball, T.I.). Und auch B.J. schildert, dass es gewisse kulturspezifische Verhaltensweisen gebe und dass es wichtig sei, diese Unterschiede zu kennen und zu berücksichtigen, damit Verständigung gelinge:

„Also Humor ist zum Beispiel ein Fall, jeder hat einen anderen Humor, klar. Das ist sogar kulturell ein bisschen anders. Oder auch das Verhalten. Manche sind eher ruhiger. Im asiatischen Bereich z.B. ist es ja so, nie widersprechen, nie nein sagen. Also im indischen Raum ist es ja so, immer zustimmen. So Geschichten. Und kennen zu lernen, wie andere ticken, das meine ich. Ja gut, wir hatten jetzt das Beispiel nicht, so große Unterschiede gibt es nicht. Nur ich hätte jetzt gesagt, im Umgang miteinander, was den Humor angeht. Und Temperament natürlich, das ist auch so eine Geschichte, andere gehen schon schneller in die Luft“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, B.J.).

Ähnlich sieht dies auch der Jugendtrainer und Spieler L.L., der darauf hinweist, dass bestimmte Länder und ihre jeweilige Kultur in Deutschland bekannter seien, was die gegenseitige Verständigung erleichtern würde. Zum Beispiel sei sein Herkunftsland Griechenland als beliebtes Urlaubsziel in Deutschland sehr bekannt, und es würden verhältnismäßig viele Griechen in Deutschland leben, was es leichter mache, sich gegenseitig zu verstehen:

„Ich glaube, mein Land ist auch ein Land, welches viele auch durch Urlaub kennengelernt haben. Es ist jetzt nicht z.B. Jordanien. Die meisten wissen gar nicht, wo Jordanien ist, und die Leute aus Jordanien hier in Deutschland sind vielleicht 5 und nicht 500.000. [lacht] Von daher ist es viel leichter, sich zu äußern oder jemanden zu verstehen, was du für ein Mensch bist. [...] Jeder ist unterschiedlich, aber von dem Verhalten her, weißt du, was auf dich zukommt, und das hat es ein bisschen leichter gemacht, was für ein Mensch jetzt gegenübersteht“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

Dennoch berichtet auch er von Situationen, in denen er kulturelle Unterschiede beobachtet, die es erfordern würden, das eigene Kommunikationsverhalten anzupassen. Besonders deutlich erlebt er dies in Bezug auf den Körperkontakt und die soziale Distanz. So müsse man sich gegenüber „Nordeuropäern“, also auch gegenüber den Deutschen, etwas distanzierter verhalten:

„Also für mich als Grieche ist entscheidend, dass ich ziemlich schnell ein Zeichen bekomme, dass ich willkommen bin. [...] Z.B. wenn ich reinkomme und sage: ‚Hi, ich bin der L.L.‘, ich habe jetzt kein muffiges Gesicht, und ich bekomme von meinem Gegenüber auch das dementsprechende ‚Hi‘ und ein schönes Lächeln. ‚Komm mal her, das sind unsere Kabinen, da trainieren wir‘. Das ist auf einmal ein gutes Zeichen. Das Lächeln, das herzliche Willkommen, der Schlag auf den Rücken, oder Kontakt, Körperkontakt ist wichtig. [...] Ich glaube, dass ist auch generell bei den Südländern so, dass wir viel schneller offen und herzlich sind. Auch mit Körpersprache. Das ist bei den Italienern oder Portugiesen, glaube ich, auch so, die gehen schneller dran und fassen sich an. Bei den anderen, ich glaube bei den Deutschen ist es ein bisschen so, dass sie sich auch willkommen fühlen, wenn alles ein wenig förmlich ist. [z.B.]: ‚So und so, das ist dein Platz vielen Dank‘ [lacht]. Dann kann man sagen: ‚War das nicht ein bisschen distanziert?‘. ‚Nö, ich habe meine Informationen bekommen‘ [alle lachen]. [...] Bei Leuten aus Nordeuropa muss man schon bisschen distanziert sein. Die fühlen sich dann wohler“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

Auch B.J. passt sein kommunikatives Verhalten adressatenspezifisch an, um dadurch Verständigung zu sichern bzw. kulturelle Missverständnisse zu vermeiden. Damit Personen mit Migrationshintergrund nicht etwas als „falsch auffassen“ oder sich „beleidigt“ fühlen, würde er sich diesen gegenüber teilweise „extrem vorsichtig“ äußern:

„Wenn ich weiß, woher sie sind oder welcher Migrationshintergrund da ist, passe ich dann schon zum Teil auch auf meine Aussagen auf, was ich sage und wie ich es sage. Im Affekt kann

man mal kurz fluchen oder jemanden beleidigen, aber es ist nicht persönlich gemeint, ganz klar, aber es gibt halt Gesellschaften, wo es dann aber komplett falsch aufgefasst wird und dann habe ich im Nachhinein mehr Probleme als Vergnügen als Trainer“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, B.J.).

„Ja gut, da ich Damen trainiere, muss ich an sich ja aufpassen. Gestiken, Berührungen, sonstige Formulierungen. Und ich hatte mal eine da, die war aus dem Iran, und da war ich extrem vorsichtig“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, B.J.).

Eine besondere Strategie, um in der Basketballabteilung Verständigung über die Kulturen hinweg zu sichern, scheint das humorvolle Thematisieren kultureller Differenzen zu sein. Dabei gilt es allerdings zu beachten, dass der jeweilige „kulturelle Hintergrund“ bedingt, „wer welchen Humor hat“:

„Ja, im Endeffekt, jeder kriegt ja kulturell gesehen was anderes von den Eltern mit. Und eventuell auch Ironie, Sarkasmus ist ja auch schon so ein Thema, ja. Da geht es schon in eine Richtung Humor, die nicht bei jedem gleich ist. Da muss man schon sein Gegenüber kennen. Und da merkt man schon, kulturell gesehen, wer welchen Humor hat. Die verständigen sich dann eher. Das merkt man schon. Welche mit Migrationshintergrund, die viel mit ihresgleichen unterwegs sind, das merkt man. Die ticken ein bisschen anders. Aber durch so einen gemischten Haufen, das lernt man einfach“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, B.J.).

„Für mich war Humor ausschlaggebend. Das war das wichtigste, dass ich mit jemanden Spaß haben oder Witze erzählen kann und du weißt: ‚Okay, mit dem kann ich mich verstehen, mit dem kann ich über alles reden‘. Wie sagt man das, mich zu äußern, ohne nachzudenken. Also Humor finde ich sehr, sehr wichtig. Und natürlich ist der kulturelle Hintergrund auch für Humor wichtig. Zum Beispiel, ich finde, Muslime sind Menschen, die haben bestimmt auch einen ganz tollen Humor, aber die sind begrenzter [...]. Über Religion kannst du mit denen keine Witze machen“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

Das letzte Zitat des Jugendtrainers und Spielers L.L. weist darauf hin, dass man Religion möglichst nicht ironisieren sollte, was auch die anderen Interviewpartner bestätigen. So spricht man nach Aussage von Q.E. über „Religion überhaupt nicht“, und auch B.J. gibt an, dass „Religion kein Thema sei“. In Bezug auf dieses Thema gelte es auf jeden Fall die Meinung und Haltung des anderen zu akzeptieren und zu respektieren, damit die Verständigung nicht gefährdet wird. Notfalls müsse das Thema gewechselt, also das eigene Kommunikationsverhalten entsprechend neu ausgerichtet werden:

„Deswegen ist dieser Respekt, von dem wir vorhin gesprochen haben, gegenseitig so wichtig. Du machst einen Versuch und guckst. Wenn jemand gleich mit einem Schild reagiert, dann musst du aufhören. Dann musst du akzeptieren, das will der nicht. Dann Themawechsel, und dann reden wir über – keine Ahnung – Sport, Politik, Frauen, Autos. Irgendwas, was wir gemeinsam haben“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

Fasst man die Aussagen der Interviewpersonen zusammen, so lässt sich erstens festhalten, dass es in der Basketballabteilung des Vereins kaum interkulturelle Verständigungsprobleme zu geben scheint. Allerdings beobachten die Mitglieder kulturelle Differenzen und begegnen diesen einmal durch adressatenspezifisches Sprechen, indem sie sich vorsichtig gegenüber Mitgliedern mit Migrationshintergrund äußern, um so Verständigung zu sichern. Zweitens werden kulturelle Eigenarten humorvoll thematisiert, ohne dabei Konflikte zu provozieren, indem die Reaktion des Gegenübers genau beobachtet wird und abhängig davon das Gesprächsthema beibehalten oder gewechselt wird.

Fragt man nach den Teilhabebedingungen von Spielern mit Migrationshintergrund, also ob diese gleichberechtigt in die jeweiligen Sportgruppen eingebunden werden, so scheint hier die kulturelle Herkunft eine eher untergeordnete Rolle zu spielen. Vielmehr wird angegeben, dass das Interesse an der Sportart Basketball sowie die sportliche Leistungsfähigkeit ausschlaggebend dafür sei, ob man ein anerkanntes und gleichberechtigtes Mitglied der jeweiligen Mannschaft wird:

„[lacht] Man muss basketballverrückt sein, um hier zur Gruppe zu gehören. Es gibt da keine bestimmten Charaktereigenschaften. Es ist jetzt nicht so, als dass wir alle ähnlich wären von der Lebensführung, von den Einstellungen und so, sondern das ist schon eigentlich ein relativ bunter Haufen. Wir haben eine Gemeinsamkeit, das ist Basketball. Ansonsten würde ich einfach einschätzen, dass man da sehr unterschiedlich ist“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, Q.E.).

„Also auf sportlicher Ebene gibt es krasse Unterschiede, wie sich die Leute anerkannt fühlen, was aber nie damit zu tun hatte, was sie für ein Mensch sind. Und da glaube ich, dass wir als Trainer das auf die Reihe bekommen, das Sportliche zu bewerten. Auf menschlicher Ebene würde ich sagen, dass wir schon eine gute Truppe sind, die miteinander durch dick und dünn geht, und dass da auch niemand großartig hinterfragt wird oder kritisch gesehen wird“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, Q.E.).

„Ja, ich fühle mich hier anerkannt, also es kommt nur darauf an, ob man gut im Basketball ist“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, T.I.).

Neben dem Interesse an der Sportart sowie den Leistungsaspekten sei beim Eintritt in eine Mannschaft jedoch besonders wichtig, den Mitgliedern mit Respekt gegenüberzutreten. Zudem müsse man Geduld haben und sich gegebenenfalls auch an bestimmte Dinge anpassen:

„Wenn ich jetzt hierherkomme und sage, ich möchte in einen Verein reinkommen: ‚Hallo ich bin der L.L. und ich will in den Verein kommen‘. Ich komme mit Respekt zu diesem Verein und seinen Prinzipien und seinen Funktionseinstellungen und alles. Zweitens ich schaue, ob ich mich da anpassen kann, weil der Verein schon existiert und ich rein will. Drittens habe ich Geduld, um zu schauen, ob ich überhaupt da reinpasse. Lohnt es sich überhaupt zu warten? Oder ist es etwas, was überhaupt nicht geht? Und Viertens, ich akzeptiere, dass es so ist, und ich will es jetzt nicht verändern, dass sich die mir anpassen. Also ich glaube, das sind so 4 wichtige Säulen, auf denen du was bauen kannst. Die Reihenfolge ist auch egal: Respekt, Geduld, Akzeptanz, Anpassungsfähigkeit“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

Laut dem Co-Trainer und Spieler der ersten Herrenmannschaft sei es daher besonders wichtig, „Eigeninitiative“ zu ergreifen und sich auf das „typisch deutsche Vereinsleben“ einzulassen:

„Eigeninitiative, man muss in den Verein wollen, weil dieses Vereinsleben an sich ist ja was typisch Deutsches. Wenn man da nicht so wirklich reinwächst von klein auf, wenn man nicht Fußball spielt oder sonst irgendwas, dann ist das einem schon fremd oder fällt schwer, das zu realisieren. Ich glaube, Eigeninitiative ist schon das Wichtigste, wenn man jetzt herkommt und niemanden kennt“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, Q.E.).

Konkret müsse man sich an „Kleinigkeiten“, wie das pünktliche Erscheinen zu Trainingseinheiten oder das Bezahlen von Mitgliedschaftsbeiträgen, aber auch an die „deutsche Jugendkultur“ anpassen, um nicht nur sportlich, sondern auch „freundschaftlich“ an der Kommunikation in den Mannschaften teilhaben zu können:

„Anpassungsfähigkeit ist wichtig. D.h., dass man nicht streng sagt, entweder wir treffen uns um 16 Uhr oder nie [alle Anwesenden lachen], sondern man soll ein bisschen flexibler sein: ‚Mein Gott, dann kann man das so das nächste Mal machen‘. Und sowieso, wenn ich das jetzt bei uns

Griechen oder Südländern sehe, sind wir da bisschen flexibler als Menschen aus Deutschland. Da muss man sich schon miteinander verstehen können“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

„Was jeder Verein jetzt von einem Trainer oder Spieler erwartet, ist Pünktlichkeit bei der Anwesenheit, beim Zahlen, sportlich sein. Ich glaube, das sind so Kleinigkeiten, die man von mir erwarten kann. Aber anpassen muss ich mich schon, klar“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

„Also vom Basketball her war es ein natürlicher Prozess, weil man trainiert und man besser wird, und dann passt man auch rein. Aber vom Leben her oder auch freundschaftlich, da muss man sich schon ändern oder anpassen. [...] Also die heutige deutsche Jugendkultur muss man kennenlernen. [...] Das war halt fremd für mich, und die ganzen Sprichwörter muss man kennen, sonst kann man das nicht verstehen. Und es ist mir aufgefallen, dass es auch Teammates aus Osteuropa gab, und die verhalten sich auch anders als die Deutschen zum Beispiel. Und das ist halt immer unterschiedlich und man muss halt lernen, wie man umgeht mit den anderen“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, T.I.).

Darüber hinaus werde von allen Spielern erwartet, sich an ehrenamtlichen Tätigkeiten, wie beispielsweise Kampfrichtereinsätzen, oder der Organisation von Festen, zu beteiligen:

„Z.B. verteilen wir Aufgaben, wenn eine Weihnachtsfeier organisiert werden muss oder wenn z.B. die U18 spielt, muss die U16 das Kampfgericht organisieren, und das ist nicht einfach. Aber das sind Sachen, die du akzeptieren musst. Also, entweder die akzeptierst du und so funktioniert der Organismus, der Verein oder du sagst: ‚Nein, das ist mir zu stressig‘. Okay, dann bist du weg, weil irgendwann ist das ungerecht“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

„Das Ehrenamt läuft nur so, dass wir bestimmte Arbeitsdienste haben. Wir müssen an jedem Spieltag – Kampfgerichte nennen wir das – stellen. Und da ist jeder mal an der Reihe. Da kommt man nicht daran vorbei. Und das ist auch nicht so, dass man sich sträuben würde“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, Q.E.).

Um einen geordneten Trainings- und Wettkampfablauf zu garantieren, wird das Verhalten der Spieler zusätzlich über Regeln gesteuert. So berichtet der Jugendtrainer B.J., dass er seinen Spielern zu verstehen gebe, dass das, was er sage, „einfach Gesetz“ sei:

„Ich versuche meinen Mädchen oder Jungs definitiv klar zu machen, ich bin der Trainer und in dieser Trainingszeit ist das, was ich sage, einfach Gesetz. Weil ich habe die Aufsichtspflicht in dieser Zeit, ich will denen was beibringen, wenn das jemand nicht will, um Gottes Willen, können wir mit den Eltern reden, oder soll das Kind auf mich zukommen und sagen: ‚Du, ich habe keine Lust mehr‘, sage ich: ‚Das ist okay, dann reden wir mit deinen Eltern und melden dich ab‘. Fertig. Weil ich möchte auch niemanden zu etwas zwingen, ganz klare Sache“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, B.J.).

Wer gegen diese Regeln verstößt, muss mit Sanktionen bis hin zum Ausschluss aus der Mannschaft rechnen, so der Jugendtrainer und Spieler L.L.:

„Ich habe vor zwei Jahren jemand aus meinem Team entfernen müssen, weil der sich ziemlich gewalttätig benommen hat. Das war ein Kleiner, der hatte Zuhause Probleme und ist nicht zu-rechtgekommen. Und trotz meiner Bemühungen über einige Monate, musste ich dann sagen: ‚Tut mir leid, du darfst nicht mehr bei mir trainieren‘, fertig“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

Er betont aber auch, dass eine Anpassung an das „typische Vereinsleben“ nur insoweit zu akzeptieren sei, als dies nicht die „Grundprinzipien“ der Spieler betreffe. So würde man beispielsweise religiöse Verhaltensvorschriften wie die Ess- und Trinkgewohnheiten der Spieler berücksichtigen und achten:

„Ich glaube, dass man sich immer anpassen muss. Das liegt an jedem Charakter unabhängig vom Verein. [...] Vor allem wenn ich jetzt z.B. als Spieler in einen Verein komme und ich ein Teil davon sein möchte, dann muss ich mich informieren. ‚Was ist das hier?‘, ‚Was muss man mitbringen?‘ oder ‚Was muss jemand sein?‘. Wenn die sagen: ‚Okay, guck, bei uns schlagen wir Kinder, wenn sie nicht gut trainieren‘ [lacht]. Dann sage ich: ‚Okay, da passe ich mich nicht

an“. Das wäre was anderes. Man muss sich anpassen, das gehört dazu. Sobald die Anpassung nicht deine Grundprinzipien ändert, dann musst du das annehmen, wenn du dabei sein willst“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

„Wir machen jetzt nicht nur Schweinefleisch, denn manche sind muslimisch, die essen kein Schweinefleisch“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

„Wir gucken, dass wir einfach eine vegetarische Option haben. Jeder ist ja mittlerweile im Fitnesswahn und zählt seine Kalorien. Von daher [lacht]“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, B.J.).

Reflektiert man die Aussagen der Interviewpartner, so wird deutlich, dass hier in erster Linie die sportliche Leistungsfähigkeit sowie das Interesse an der Sportart Basketball und eben nicht der Migrationshintergrund die ausschlaggebenden Faktoren dafür sind, ob man gleichberechtigt an den jeweiligen Kommunikationszusammenhängen teilhaben kann oder nicht. Um dazuzugehören sind allerdings gewisse Anpassungsleistungen an die „deutsche Vereinskultur“ sowie die Einhaltung von Regeln nötig. Die Grundprinzipien der Spieler werden dabei jedoch berücksichtigt und geachtet. In dem Maße, in dem dies erfolgt, hat man aber die Chance, im Verein anzukommen, wie es der Trainer L.L. beschreibt:

„Ich glaube, wenn man einmal in den Verein reinkommt, mit dem entsprechenden Respekt usw., dann ist der Teig einheitlich und nicht mehr zweifarbig, dann glaube ich, kannst du dich viel wohler fühlen, da kannst du viel einfacher deine Ideen vorschlagen. Dann glaube ich, ist alles viel leichter. Wenn du von vorneherein versuchst, dich durchzusetzen, dich zu zeigen, dann würdest du sogar als Deutscher sagen: ‚Jetzt halts Maul! Jetzt hör auf! Das passt jetzt gar nicht hier‘“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

Fragt man nun danach, ob es in den Mannschaften der Abteilung zu herkunftsbedingten Konflikten kommt, so wird zwar von Konflikten berichtet, diese seien aber nicht durch den Migrationshintergrund der beteiligten Akteure bedingt. So führt etwa der Jugendtrainer L.L. die Konflikte in den Jugendmannschaften, die er betreut, auf das Leistungsvermögen seiner Spieler zurück und eben nicht auf deren kulturelle Herkunft:

„Im Verein entstehen die meisten Konflikte durch Niveauunterschiede. Okay, der Spieler A kann so gut Basketball spielen, der Spieler B nicht so gut. [...] Da spielt der Hintergrund überhaupt keine Rolle. Ich habe z.B. einen Spieler, der kann überhaupt kein Basketball spielen, null, der macht ständig Schrittfehler. Der ist, glaube ich, Türke, also auf jeden Fall naher Osten. Meine Jungs, wenn irgendeine Übung nicht funktioniert wegen ihm, weil der langsam ist, weil er den Ball verliert, weil er nochmal von vorne anfangen soll, die sind dann genervt. Aber nicht, weil er Syrer ist, sondern weil er kein Basketball spielen kann. Dann kommen sie zu mir: ‚Coach muss der jetzt mit uns trainieren, der kann vielleicht in die U12 gehen‘. Aber nicht, weil er eine andere Nationalität hat, sondern es geht rein um seine Fähigkeiten. Aber, wenn derjenige jetzt der gute Spieler ist, der Zauberer, wegen dem man Spiele gewinnt, weil er 40 Punkte gemacht hat. Dann sind alle so: ‚Spitze, guck mal, das ist unser Bester, das ist unser super Cooler‘. Ich glaube, die Kinder sind eher weniger damit beschäftigt, wo jemand herkommt. Sondern Fakt ist: Bist du gut? Kann man mit dir spielen, spielen wir gerne. Bist du nicht gut, kann man mit dir nicht gut spielen? Dann muss man mit dir spielen [lacht]“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

Lediglich der Vorsitzende des Vereins schildert eine interkulturelle Konfliktsituation, die sich in einer Basketballjugendmannschaft ereignet hat. So gab es von Seiten einer Mutter den Vorwurf, dass die Trainerin ausländerfeindlich sei und deswegen ihren Sohn und andere Kinder mit Migrationshintergrund „schlecht behandle“. In einem Gespräch, in dem der Vorsitzende diese Anschuldigung besprach, konnte der Konflikt gelöst werden. Es stellte sich nämlich heraus, dass die Trainerin selbst einen Migrationshintergrund hat und dass sie den Jungen sanktionierte, weil er andere Kinder bespuckt und geschlagen hatte:

„Da haben wir einen speziellen Fall gehabt, da war ein Vorfall, weil von einem Kind hat eine Mutter sich massiv beschwert, wir seien total ausländerfeindlich und was weiß ich, bei mir haben alle Alarmglocken geläutet: ‚Was ist da los?‘. Die Trainerin würde ihren Sohn immer raus setzen und sie würde alle Ausländer schlecht behandeln, und dann habe ich gleich mit denen gesprochen, aber jetzt im Nachhinein hat sich herausgestellt, die Trainerin hat selbst einen Migrationshintergrund und als man dann mit denen gesprochen hat, das war das einzige Kind, wo alle anderen bespuckt hat, geschlagen hat in der Kabine [...] Und dann haben die den halt rausgeschickt, aber die Eltern haben es halt nicht sehen wollen“ (Vorsitzender).

Integration in die Gesellschaft

Analysiert man die Basketballabteilung des Vereins 10 hinsichtlich möglicher integrativer Effekte, so kann festgestellt werden, dass Personen mit Migrationshintergrund durch ihre Mitgliedschaft Zugang zu Netzwerken erhalten. Konkret scheinen sich die Spieler der ersten Herrenmannschaft gegenseitig in den unterschiedlichsten außersportlichen Kontexten wie Hausbau, Umzüge, Fahrdienste, Krankheitsfragen oder sonstigen „Alltagsproblemen“ zu unterstützen:

„Ja klar, wir unterstützen uns gegenseitig. Als ich jetzt z.B. das Haus, in dem ich jetzt mit meiner Familie wohne, umbauen musste, da habe ich von einem guten Freund Baugeräte ausgeliehen, der andere ist gekommen, mehrmals gekommen, und hat mir mit dem Bauschutt geholfen. Der konnte auch mauern. Ich habe immer wieder seiner Familie geholfen beim Abholen und Bringen, weil er nicht konnte, weil er oft als Außendienstler arbeitet. Bei Krankheitsproblemen, aufgrund meines Berufs, werde ich oft angerufen: ‚Du, pass mal auf, soll ich zum Arzt, soll ich nicht zum Arzt? Das sind solche Symptome und so weiter‘. Ich habe z.B. weniger das Problem, dass jemand von denen nicht hilft bei administrativer Arbeit, wenn ich z.B. der Stadt einen Brief schreiben muss, weil ich meine Frau habe. Aber ich könnte mir auf jeden Fall vorstellen, wenn ich jetzt z.B. einen Brief schreiben wollte, und diese Beamtensprache ist ziemlich schwer, dann würde ich auf jeden Fall einen von meinen Kumpels anrufen: ‚Hör mal ich muss das und das machen, ich kenne mich nicht aus‘. ‚Kein Problem ich komme, ich mache das für dich‘. Das kann ich mir gleich vorstellen. Aber Alltagsprobleme, bei denen wir uns gegenseitig helfen, sind solcher Art und dann wird gleich abgemacht, wann das gelöst wird. Das ist schön“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

„Das ist das typische Beispiel eigentlich, dass bei Umzügen natürlich Leute im Verein angesprochen werden, da immer ausgeholfen wird. Wir haben sogar einen im Team, dessen Mutter ist Ärztin, da ist es natürlich auch so, dass man, wenn man irgendwelche Probleme hat, dass man mal nachfragt, was glaubst du, dass es sein könnte, oder ob die Mutter einen besonders guten Sportarzt kennt“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, Q.E.).

Vor allem bei den Spielen der Profi-Mannschaft, die in der zweiten Bundesliga spielt, könne man sich mit anderen Mitgliedern des Vereins treffen, austauschen und sich über alltägliche Probleme beraten:

„Bei uns ist ja der Vorteil, wir haben die Zweitligamannschaft. Da sind ja schon recht viele, wo ich auch schon selber öfters zum Zuschauen komme und denke: ‚Ach ja, da ist ja der, den wollte ich ja noch was zu dem Thema fragen‘, und hier und da. Wir haben ja auch Heizungsbauer, TV und Elektriker und, und, und. Auf kurzem Dienstweg sagen: ‚Kannst du mir da mal weiterhelfen‘“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, B.J.).

Was den Erwerb personaler und sozialer Kompetenzen anbelangt, äußern sich die Befragten eher zurückhaltend. Lediglich in zwei Interviews wird angedeutet, dass durch Sport soziale bzw. gesundheitliche Erfahrungen gemacht werden können, die von der jeweiligen Interviewperson als integrationsfördernd beschrieben werden:

„Ich habe mich immer als sozialer Mensch gefühlt und mir gesagt, dass ich Menschen kennenlernen muss und nicht den ganzen Tag Zuhause allein bleiben kann. Durch Basketball, durch

Arbeit natürlich sowieso, lernst du Leute kennen, aber durch Basketball auch. Also das war auch der Grund, auch für mich was Gutes zu tun, für meine Gesundheit, für meine sozialen Verbindungen und weil [...] sonst nichts anderes anzubieten hat“ (Trainer mMhg, Basketball, L.L.).

„Einen gesunden Körper in jedem Fall, durch den Sport. Ich habe einfach gemerkt, also wenn es um Integration geht, dass man sich schneller in so einem Sportteam integrieren kann“ (Mitglied mMhg ♂, Basketball, T.I.).

Fasst man diese Aussagen zusammen, so lässt sich sagen, dass die Mitglieder der Basketballabteilung des Verein 10 integrative Effekte in die Gesellschaft vor allem durch gegenseitige Unterstützungsleistungen erfahren, indem sie eine Art internes Netzwerk pflegen, auf das sie bei verschiedenen Problemen zugreifen können. Hingegen wird über den Erwerb personaler und sozialer Kompetenzen so gut wie nichts berichtet.

Zusammenfassung

Fasst man die Analyse der Basketballabteilung abschließend zusammen, so scheint es *erstens* kaum Verständigungsprobleme zu geben, die sich auf die kulturellen Unterschiede der Spieler zurückführen lassen. Allerdings wird in einigen Situationen die kulturelle Herkunft, vor allem in Form adressatenspezifischen Sprechens – man kommuniziert vorsichtiger – sowie des humorvollen Umgangs mit diesem Thema, berücksichtigt, um Verständigung zu sichern. Auch spielt der Migrationshintergrund *zweitens* in Bezug auf soziale Teilhabemöglichkeiten eine eher untergeordnete Rolle. Vielmehr wird betont, dass es vor allem auf das Interesse an der Sportart Basketball sowie das sportliche Können ankomme, um gleichberechtigt an den Kommunikationszusammenhängen der Sportgruppen partizipieren zu können. Zudem wird von den Spielern erwartet, dass sie sich und ihr Verhalten an das „typisch deutsche“ Vereinsleben anpassen. Dies betreffe beispielsweise Dinge wie Pünktlichkeit oder das Bezahlen von Mitgliedschaftsbeiträgen, aber auch das Übernehmen ehrenamtlicher Tätigkeiten. Zusätzlich wird das Verhalten der Spieler über Regeln gesteuert. Wichtig sei dabei aber, dass die Spieler mit Migrationshintergrund nicht ihre Grundprinzipien aufgeben müssen, weshalb man bspw. die Ess- und Trinkgewohnheiten der Spieler berücksichtige.

Drittens scheint es auch zu keinen interkulturellen Konflikten in der Abteilung zu kommen. Hier ist zu vermuten, dass diese bereits vor ihrer Entstehung durch die genannten Strategien der Verhaltensregulierung unterbunden werden.

Was *viertens* die Integration in die Gesellschaft anbelangt, so sind hier die netzwerkartigen Unterstützungsleistungen durch Vereins- und Mannschaftsmitglieder zu nennen. Der Erwerb personaler und sozialer Kompetenzen wird hingegen nicht hervorgehoben.

2.8 Breitensportgruppen Verein 6

Der Verein 6 hat zum Zeitpunkt der Befragung 1.100 Mitglieder und bietet ein umfangreiches Angebot an Sportarten an, das z.B. Turnen, Schwimmen, Kampfsport, aber auch Yoga

umfasst. Die Ausrichtung des Vereins ist nicht wettkampfbefogen, sondern breitensportlich. Den Mitgliedern ist es mglich, an allen Sportangeboten teilzunehmen, denn es gibt keine strikte Trennung zwischen den verschiedenen Abteilungen. Daher erscheint es sinnvoll, in diesem Fall nicht einzelne Sportgruppen zu betrachten, sondern den gesamten Verein hinsichtlich der integrativen Prozesse und Effekte zu analysieren. Fr die folgende Fallanalyse wurden sechs Personen ausgewhlt, die unterschiedliche Funktionsrollen im Verein inne haben: der derzeitige erste Vorsitzende und der ehemalige erste Vereinsvorsitzende, der Abteilungsleiter Boxen, die Integrationsbeauftragte und Ubungsleiterin, der Integrationsbeauftragte und Koordinator der Cricket Abteilung sowie eine Teilnehmerin und angehende Ubungsleiterin. Die drei letztgenannten haben einen Migrationshintergrund.

Blickt man nun auf die Zusammensetzung des Vereins, so schätzt der Vorstandsvorsitzende, G.S., den Anteil von Personen mit Migrationshintergrund auf 20 Prozent und sein Vorgänger, K.L., geht von einem Gesamtanteil von 10 bis 15 Prozent aus:

„Das sind schon eine ganze Menge Kinder, die dann halt aus dem Bereich kommen. Ich wrde so grob sagen, weiß ich nicht, 20 Prozent oder sowas. So um den Dreh wrde ich vermuten“ (Vorsitzender, G.S.).

„Da vertut man sich ja so schnell, weil wenn man richtig guckt, wer Migrationshintergrund hat [...] Aber ich wrde mal sagen, wir mssten irgendwo bei 10, 15 Prozent Migrantenanteil liegen“ (Ehemaliger Vorsitzender, K.L.).

Gleichzeitig verweisen die Interviewpartner aber auch darauf, dass sich der Anteil je nach Sportart respektive Sportgruppen unterscheide. So htte man besonders viele Mitglieder mit Migrationshintergrund in der Boxabteilung, aber auch in der Cricket-Mannschaft des Vereins:

„Beim Boxen, ist jetzt, sagen wir mal, trifft es etwas mehr den allgemeinen Migrationsschnitt, den wir haben. Beim Boxen sind wir im Moment vielleicht bei 30 oder 35 Prozent“ (Vorsitzender, G.S.).

„Das ist schwer zu schtzen. Ich meine, man sieht es vielen Kindern auch nicht sofort an. [...] Ich wrde sagen, es sind so 30 bis 40 Prozent auf jeden Fall. [...] Beim Boxen, wrde ich sagen, sind wir sogar bei 80 Prozent Migrationshintergrund“ (Ubungsleiter Boxen, O.B.).

„In unserer Cricket-Gruppe sind nur Migranten, die dann zwar aus aller Herrenlnder kommen, kreuz und quer. Also jetzt nicht nur aus Afghanistan, da ist dann auch Pakistan dabei, also berwiegend Lnder, wo auch Cricket gespielt wird“ (Vorsitzender, G.S.).

Nach dem Mitglied B.C. betrgt der Anteil in den Sportarten Basketball und Kampfsport sogar 70 Prozent:

„So 70 Prozent der Mitglieder im Basketball und Kampfsport haben einen Migrationshintergrund“ (Mitglied mMhg ♀, Breitensport, B.C.).

In den Kindersportgruppen sei der Anteil aber geringer, hier htten nur 20 Prozent der Kinder einen Migrationshintergrund. Auch in den Gymnastiksportgruppen und im Frauensport, so die Ubungsleiterin J.S., wrden im Vergleich zum Kampfsport kaum Mitglieder mit Migrationshintergrund teilnehmen:

„Nehmen wir mal an, da sind jetzt 50 Kinder, dann haben 10 Kinder davon einen Migrationshintergrund“ (Ubungsleiterin mMhg, Breitensport, J.S.).

„Beim Kampfsport. Gut, das ist jetzt ja spezifisch. Beim Boxen z.B., wenn sie in die Sportgruppe gehen, da ist es sowas von multikulti, weil Boxen ist etwas für Jungs. Da gehen die gerne hin. Da haben Sie vielleicht 30 von 50 Leuten, wo die Kinder dann zum Boxen gehen, vor allem die Jungs dann. Also da ist die Gruppe voll. Aber wenn ich jetzt beim Pilates bin, da sehen sie kaum welche oder überhaupt nicht. Oder beim Frauensport habe ich momentan auch kaum ausländische Frauen da“ (Übungsleiterin mMhg, Breitensport, J.S.).

Auffallend bei den aufgeführten Zitaten ist, dass einige der Interviewten auf Formulierungen wie „das ist schwer zu sagen“, „da vertut man sich ja so schnell“ oder „vielleicht“ zurückgreifen, dies zeigt, dass es den Interviewpartnern schwerfällt, Aussagen über den Anteil und die Herkunft der Mitglieder mit Migrationshintergrund zu machen. Konkret beschreibt dies der Vorsitzende des Vereins:

„Also Übersiedler aus ehemaligen russischen Staaten, das kriegt man, sagen wir mal, bei den Kindern, die da mitkommen, eigentlich kaum noch mit, ob die jetzt wirklich einen Migrationshintergrund haben. Hin und wieder hört man es noch ein bisschen an der Sprache, weil irgendwie das ‚R‘ dann ein bisschen mehr gerollt wird oder sonst wie, aber ansonsten ist das nicht unbedingt so, dass das wirklich präsent ist, also sehr wenig präsent ist“ (Vorsitzender, G.S.).

Reflektiert man die Aussagen der befragten Personen, so kann man davon ausgehen, dass der Verein mit Ausnahme von Pilates und Frauensport in allen anderen Sportgruppen Mitglieder mit Migrationshintergrund hat, wobei der Anteil im Boxen und Cricket am höchsten ist. Jedoch verweisen die Interviewpartner auch darauf, dass sie sich mit einer genauen Angabe schwertäten, da man die Migrationsgeschichte den Mitgliedern oftmals nicht ansehe. Es kann daher vermutet werden, dass sich die Mitglieder dieses Vereins nicht vornehmlich entlang ihres Migrationshintergrunds beobachten, dieser also eine eher untergeordnete Rolle in den Sportgruppen zu spielen scheint.

Integration in den organisierten Sport

Fragt man nun nach konkreten Situationen, in denen die Mitglieder der Sportgruppen interagieren, so berichten die Interviewpartner *erstens* über Interaktionssituationen, die während des Trainings stattfinden. Dabei würden sich diese z.B. im Boxen, das durch viele Mitglieder mit Migrationshintergrund geprägt ist, auch nach ihrer jeweiligen Herkunft erkundigen:

„Beim Boxen, finde ich, kommt sehr oft die Frage: ‚Wo kommst du her‘. Alle, die da so sind, wollen dann wissen, wo der Andere herkommt, und da ist es auch irgendwie verständlicher Weise noch wichtig“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

Zweitens berichten die befragten Mitglieder von Interaktionssituationen, die vor und nach dem Training stattfinden würden. So wird beschrieben, dass man zum Beispiel Fahrgemeinschaften gründe und sich so auf dem Weg zum Sport unterhalte oder nach dem Training miteinander reden und auch manchmal gemeinsam etwas essen und trinken würde:

„Wir haben auch mittwochs eine Gruppe und wir treffen uns dann immer und fahren da zusammen hin bzw. treffen uns dann da im Verein. Aber da sind auch so meine engsten Freunde. [...] Genau. Das ist ganz gemischt, ja. Ganz bunt“ (Mitglied mMhg ♀, Breitensport, B.C.).

„Manchmal unterhalte ich mich dann auch nach dem Boxtraining mit denen. Also wir haben einige, die als Jugendliche, als Kinder nach Deutschland gekommen sind. Und die erzählen manchmal auch gerne, wie das bei denen so war“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

„Ich treffe alle Vereinsmitglieder auch zu Hause, aber auch im Sport. Wir essen öfters zusammen, wir verbringen meistens das Wochenende zusammen. [...] Fast jeden Abend kann ich auch mein Bier mit denen zusammen trinken. Das ist für mich wie eine Familie geworden und daher macht mir das Leben [hier in der Stadt] Spaß“ (Übungsleiter mMhg, Cricket, K.N.).

Und *drittens* scheint der Verein außerhalb des eigentlichen Sportkontextes Begegnungen zu ermöglichen bzw. bewusst zu initiieren, bei denen Mitglieder mit und ohne Migrationshintergrund in Kontakt kommen und miteinander kommunizieren können:

„Wichtig, um die zu binden, ist immer mal wieder auch außersportlich was zu machen, um den menschlichen Kontakt ein bisschen mehr zu haben wie nur in der Sporthalle. D.h. so Aktionen die drumherum laufen. [...] Das sind so Sachen, die binden dann schon, und gerade in solchen Sachen ist natürlich eine große Möglichkeit der Kommunikation. Kommunikation ist mit das Wichtigste, um Leute zu halten“ (Vorsitzender, G.S.).

So werden von den Interviewpartnern beispielsweise Freizeitaktivitäten wie Flohmärkte, Wanderungen, Tagesausflüge oder Back-Veranstaltungen in der Adventszeit erwähnt, die vom Verein aus organisiert werden und an denen auch Mitglieder mit Migrationshintergrund teilnehmen würden:

„Wo ich immer Wert drauf gelegt habe, wo der 1. Vorsitzende auch Wert drauf legt, dass die Menschen mit Migrationshintergrund sich an so Sachen beteiligen wie, wir haben einmal im Jahr den Nachtflohmarkt oder dass die sich beteiligen, wenn wir auf Fahrradtour gehen. Solche Sachen. Oder jetzt in ein paar Wochen machen wir eine Herbstwanderung, dass die dann bei solchen Sachen mit dabei sind“ (Ehemaliger Vorsitzender, K.L.).

„Also das sind so Tagesfahrten oder Veranstaltungen, die ich so mache. Z. B. mit den ganz Kleinen eine Zoofahrt [...] Also da geben die Eltern ihre Kinder gerne mit, auch die Vier-, Fünfjährigen kommen dann mit und auch die ausländischen Teilnehmer sind sehr oft dabei. Wie gesagt, wenn die Eltern uns kennen, ist das gar kein Problem“ (Übungsleiterin mMhg, Breitensport, J.S.).

„Vereinstreffen nicht direkt, aber auch wieder so eine Aktivität, z.B. sind wir Kanu gefahren. Da hatte ich mich für angemeldet und wollte mir das mal gerne angucken. Das war jetzt auch vom Verein angeboten und da meldet man sich an, geht dahin und guckt sich das an“ (Mitglied mMhg ♀, Breitensport, B.C.).

Insbesondere bei den Freizeitveranstaltungen würden Kinder verschiedener Herkunft miteinander ins Gespräch kommen und sich dabei bspw. über die verschiedenen Essgewohnheiten und Bräuche unterhalten:

„Also beim Essen beim Zeltlager ist das auf jeden Fall eine Informationsstunde in interkulturellen Bräuchen. [...] Wenn die am Tisch sitzen: ‚Warum kriegt der oder die ein besonderes Stück Fleisch‘, und dann erklären die sich das natürlich auch gegenseitig. Also das ist viel, was sich die Kinder dann gegenseitig erzählen von ihren Bräuchen und so. Besonders bei solchen auffälligen Sachen“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

Die Aussagen der Interviewpartner lassen erkennen, dass es in diesem Sportverein nicht nur Interaktionssituationen während des Sporttreibens zu geben scheint, sondern es auch vor und nach dem Sport sowie außerhalb des Sportkontextes Situationen gibt, in denen sich die Mitglieder begegnen und näher kommen würden. Man könne sich bei diesen Gelegenheiten bei Problemen „an die Leute wenden“:

„Ganz genau, richtig. Also wie gesagt, wie so eine kleine Familie könnte man schon meinen, weil man eben auch so viel Zeit miteinander verbringt durch die ganzen Aktivitäten, wo man sich immer an die Leute wenden kann und nachfragen kann, wenn mal jemand Probleme hat, sei es finanziell oder solche Sachen. Man kann immer mit denen sprechen und die würden

einem immer helfen bzw. versuchen, es weiterzugeben oder wie auch immer“ (Mitglied mMhg ♀, Breitensport, B.C.).

Fragt man nun danach, ob es in den soeben beschriebenen Interaktionssituationen zu Verständigungsproblemen aufgrund der kulturellen Unterschiede der Kommunikationspartner kommt, so wird berichtet, dass es solche Probleme bisher kaum gegeben habe. Dies wird zum einen mit der breitensportlichen Ausrichtung der Sportangebote – es gehe darum „Spaß zu haben und sich ein bisschen auszupowern“ –, zum anderen damit begründet, dass man beim Sporttreiben keine gemeinsame Sprache benötige, um sich zu verstehen:

„Es ist das gegenseitige Akzeptieren und dass der Sport dann halt auch verbindet. Z. B. wenn wir mittwochs abends Basketball spielen, da hat jetzt noch nie einer die Punkte gezählt. Es geht nicht um das Gewinnen, es geht um das schöne Spielen oder darum, Spaß zu haben und sich ein bisschen auszupowern“ (Ehemaliger Vorsitzender, K.L.).

„Das erste, was schon mal an sich gut funktioniert, ist Sport überhaupt, weil Sport an sich braucht keine Sprache. Das ist schon mal ganz wichtig. Sport ist ein Ding, was einfach an sich schon multikulturell ist. Man braucht eigentlich keine Sprache, man braucht eigentlich nichts beim Sport, um sich gegenseitig in irgendeiner Form zu verstehen. Das hilft schon mal sehr, sehr viel. So und dann ist da natürlich die Bereitschaft, andere Menschen so zu akzeptieren, wie sie sind. Wenn das auf beiden Seiten gegeben ist, dann funktioniert das Ganze“ (Vorsitzender, G.S.).

„Die Sprache am Anfang ist nicht wichtig beim Sport. Man kann sich ja auch so irgendwie unterhalten. Beim Sport braucht man nicht unbedingt die Sprache. Da ist nicht unbedingt eine Sprachbarriere“ (Übungsleiterin mMhg, Breitensport, J.S.).

Vor allem im Kinder- und Jugendbereich würden sich kaum Verständigungsprobleme ergeben. Dies sei eher im Seniorenbereich der Fall, so die Übungsleiterin J.S., hierfür müsse man sich gegebenenfalls auch mit „Händen und Füßen“ unterhalten:

„Nein, Kommunikationsprobleme gibt es überhaupt nicht. Gerade bei den Kindern in keinster Weise. Da werden die einfach an die Hand genommen und mitgezogen oder ähnliches. Ich finde das immer ganz erstaunlich, wie wenig die Kinder doch eigentlich die Sprache brauchen, um sich zu verstehen und um zu verstehen, was die denn jetzt spielen und machen wollen. Gerade in den Kindergruppen ist das überhaupt kein Problem. [...] Bei den Erwachsenen reden die miteinander, dann versteht der eine das nicht, dann fragt der seinen Kumpel, der daneben steht und dann geht es. Also es ist gut möglich und ich glaube auch, gut genutzt, dass die miteinander alle in Kontakt kommen“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

„Nein, Verständigungsprobleme habe ich in meinen Gruppen noch nicht bemerkt, bei Kindern sowieso nicht. Auch bei Jugendlichen eigentlich nicht. Die sind ja schnell in der Sprache dabei und mit den Älteren, wie gesagt, mit Händen und Füßen kann man sich irgendwie immer unterhalten. Und beim Sport muss man nicht viel reden, man ist zum Sporteln da [...] Man versteht sich auch ohne Worte“ (Übungsleiterin mMhg, Breitensport, J.S.).

Dennoch werden in den Interviews auch Situationen beschrieben, in denen es zu „sprachlichen Schwierigkeiten“ in den jeweiligen Sportgruppen zu kommen scheint. Diesen begegne man mittels adressatenspezifischen Sprechens in Form nonverbaler Kommunikation, angepasstem Kommunikationsverhalten oder Übersetzungsleistungen durch andere Teilnehmer:

„In den Sportgruppen gibt es sprachliche Schwierigkeiten auf jeden Fall beim Boxen. Wenn man technisch feine Sachen erklärt, Bewegungsabläufe erklären will, ist es manchmal nicht ganz so einfach. Dann versucht man es zwei-, dreimal mit vormachen, mit vorführen und ähnlichen Dingen. Aber es ist nicht immer ganz so leicht beim Boxen, wenn man bestimmte Bewegungsabläufe kleinschrittig erklären will, das auf jeden Fall. Das geht aber auch ganz gut

durch Vorführen, zum anderen dann auch durch Jungen, die übersetzten können“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

„Natürlich gibt es beispielsweise Situationen, wo dann etwas von Leuten mit Migrationshintergrund nicht verstanden wird aufgrund der Sprache. Und dann ist es natürlich wichtig, dass man es nochmal so rüberbringt, dass es verständlich ist. Klar, dann muss man halt nochmal erklären. Das ist halt auch nicht schlimm. Das macht man dann auch gerne, weil man weiß, die wollen es, die sind ehrgeizig, und wir wollen helfen. Klar“ (Mitglied mMhg ♀, Breitensport, B.C.).

Ein konkretes Beispiel, wie durch adressatenspezifisches Sprechen auftretenden Verständigungsproblemen begegnet wird, beschreibt die Übungsleiterin J.S. So sei sie aufgrund ihres Migrationshintergrunds und ihrer Arabischkenntnisse in der Lage sich in „Neuankömmlinge“ hineinzusetzen und könne mit diesen auch auf Arabisch kommunizieren, was vor allem bei der Ansprache von Neumitgliedern oder Eltern von Vorteil sei:

„Also der Verein findet das schon ganz gut und profitiert davon, weil ich ja selber Migrantin bin und weiß, wie sich dann ein Neuankömmling auch fühlt. [...] Das beste Beispiel war, wir hatten im Sommer vom [...] eine Veranstaltung. [...] Und dann kam eine ausländische Frau, sie wollte mitmachen, traute sich dann nicht. [...] Sie hat wenig verstanden. Und dann fragte sie, ob sie meine Nummer haben darf, damit eine Bekannte irgendwie mit mir sprechen kann. Da habe ich gesagt: ‚Kein Problem, gib mir mal dein Handy‘. Und dann sehe ich auf ihrem Handy was Arabisches. Ich habe sie dann auf arabisch angesprochen: ‚Sprichst du arabisch?‘. Die Frau guckte mich mit solchen Augen an. Da viel ihr ein Stein vom Herzen, als ich dann plötzlich auf Arabisch mit ihr sprach und sie dann auch. Sie war hin und weg und kriegte sich nicht mehr ein“ (Übungsleiterin mMhg, Breitensport, J.S.).

„Oder bei dem Eltern-Kind-Turnen kommen ja auch einige Mütter, wenig finde ich, könnte viel mehr sein, die mich dann direkt ansprechen, wo die sagen: ‚Ach, die ist Türkin und die versteht mich‘“ (Übungsleiterin mMhg, Breitensport, J.S.).

Als eine mögliche Quelle für interkulturelle Missverständnisse werden von K.N., dem Übungsleiter der Cricketmannschaft, und G.S., dem Vorsitzenden des Vereins, die jeweiligen Sozialisationserfahrungen der Mitglieder mit Migrationshintergrund im Hinblick auf den Umgang mit Frauen und Hierarchien beschrieben:

„Erstmal, wenn ich so an alle denke, bin ich in einer Sportstunde, da sind auch Deutsche, die in Deutschland aufgewachsen sind. Die sind komplett anders erzogen worden als ich in Afghanistan. Bei denen muss ich wissen, wie weit ich mit denen zusammenarbeiten darf. Wenn eine Dame sich verletzt, darf ich sie anfassen oder nicht? Bei uns in Afghanistan darf keiner Frauen anfassen. Wie weit gehe ich in Deutschland, wenn einer sich im Sport verletzt. Ich bin als Übungsleiter da und ich bin der Verantwortliche. Dann muss ich irgendwie was unternehmen. Von daher muss ich meine Rechte wissen, muss ich meine Pflichten wissen“ (Übungsleiter mMhg, Cricket, K.N.).

„Was mir da eben dazu einfällt, z.B. bei den ganzen Flüchtlingen aus Afghanistan und so, die haben von der Grunderziehung an sich her, haben die so eine gewisse Hörigkeit. Also wenn ich irgendwas sage zu denen, ist das echt so ein bisschen für die Gesetz. Was ich von deutschen Jugendlichen oder Erwachsenen gar nicht kenne, sondern da wird erstmal diskutiert. Dieses Hierarchiedenken, das ist bei denen, sagen wir mal, so stark anerzogen, wenn der Häuptling, der dann irgendwas sagt, da kuschen alle“ (Vorsitzender, G.S.).

„Nein, wir hatten auch immer Frauen, also ja von den Flüchtlingen waren es nur Männer, klar. Aber von uns Übungsleiter waren auch Frauen mit dabei. Da haben wir gesagt: ‚Da müsst ihr euch dran gewöhnen, das ist in Deutschland so‘. Dann auch ein bisschen, dass die gerade aufpassen sollen, dass sie Abstand halten zu Frauen und Mädchen, die auch im Schwimmbad sind. Da haben wir auch schon relativ offen darüber gesprochen, auch so, dass die sich das untereinander immer wieder übersetzt haben und weitergegeben haben. Das war damals eine Gruppe, die wir mehr oder weniger extra dafür eingerichtet haben, aber ansonsten haben wir nie Extra-Gruppen gemacht“ (Ehemaliger Vorsitzender, K.L.).

Zudem scheint es in einigen Gruppen kulturelle Differenzen hinsichtlich des Zeitverständnisses zu geben, was von den Interviewpersonen ebenfalls als Verständigungsproblem wahrgenommen wird:

„Aber so gerade bei Personen aus dem arabischen Raum ist das schon eher so. Also auch Pünktlichkeit, pünktlich zur Sportstunde zu kommen, also jetzt bei den Übungsleitern oder bei [...] ist das keine Frage. Wenn der weiß, er muss in der Halle stehen, dann ist er da, manches Mal schneller als der Durchschnittsdeutsche, aber [...] es ist schon ein anderes Zeitverständnis“ (Ehemaliger Vorsitzender, K.L.).

„Man muss sagen, dass dieses Zeitverständnis trotz allem noch ein interkulturelles Verständigungsproblem ist. Ich weiß, dass wenn wir uns mit der Familie verabreden, dass dann gesagt wird: ‚Zwischen drei und vier Uhr‘ [...]. Ja, aber dass das nicht immer ganz konkret ist, dieses ‚Punkt drei‘ und dann ist man zehn vor drei da, sondern man sagt so ‚zwischen drei und vier‘ und irgendwann trudelt man dann ein. Das ist für mich nicht ganz so schwer“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

Ein anschauliches Beispiel, wie aus der Konstruktion kultureller Besonderheiten „Missverständnisse“ entstehen können und wie diese durch „Sprechen ausgeräumt werden können“, gibt der ehemalige Vorsitzende:

„Wir hatten eine ganze Zeit lang eine Truppe, die kam aus [...], und die kam also jeden Mittwoch zu spät, also grundsätzlich 20 Minuten zu spät, und dann waren auch einige von den normalen Leuten, die immer dahin kamen, am Meckern. Und dann ist es ganz gut, wenn man so Leute hat wie K.N., dass man mal eben sagen kann: ‚Du sprichst afghanisch, du kennst sie alle ganz gut, sag denen mal, [...] die sollen pünktlich kommen‘. Da sagt K.N.: ‚Der Zug kommt aber dann erst‘. Und dann habe ich zu den Anderen gesagt: ‚Die kommen, weil der Zug halt später ankommt. Sonst hätten wir die eine Stunde vor der Halle stehen‘. Eine halbe Stunde vor der Halle stehen oder du kommst 20 Minuten zu spät. Dann [...] haben wir gesagt: ‚Der Zug kommt erst dann, die können nicht eher kommen‘, dann war das in Ordnung. [...] Es sind ja oft nur diese scheiß Missverständnisse, die da wirken. Die eigentlich mit ein bisschen Sprechen ausgeräumt werden können, und dann sind diese Missverständnisse aus der Welt und weiter geht es“ (Ehemaliger Vorsitzender, K.L.).

Reflektiert man die Aussagen der interviewten Personen, so lässt sich festhalten, dass sich zwar vereinzelt Verständigungsprobleme aufgrund kultureller Differenzen (z.B. Sprachprobleme, unterschiedliche Sozialisierungserfahrungen und unterschiedlichem Zeitverständnis) beobachten lassen, dass sich diese aber zumeist durch spezifische Strategien der Verständigungssicherung – vor allem aber durch Formen adressatenspezifischen Sprechens – lösen lassen.

Fragt man nun danach, inwiefern die Mitglieder mit Migrationshintergrund in den jeweiligen Sportgruppen des Vereins eingebunden sind, was von diesen erwartet wird und wie das herkunftsbedingt unterschiedliche Verhalten der Mitglieder gesteuert wird, dann ist zunächst auffällig, dass so gut wie jeder der befragten Mitglieder auf die breitensportliche Ausrichtung des Vereins anspielt, die niemanden ausschließt und jedem die Teilnahme an den angebotenen Sportkursen ermögliche. Der Migrationshintergrund spiele dabei keine Rolle, die gleichberechtigte Teilhabe sei „selbstverständlich“ und unabhängig von Aussehen oder anderen „Voraussetzungen“, man werde vielmehr so akzeptiert „wie man ist“:

„Bei mir oder bei uns ist gleichberechtigte Teilhabe eigentlich selbstverständlich. Wir machen ja in keiner Weise oder Form, Unterschiede, wo einer herkommt oder was er macht. Jeder soll an allem, was wir tun und machen, in irgendeiner Form teilhaben können. Da gibt es also in keinsten Weise irgendeine Ausgrenzung“ (Vorsitzender, G.S.).

„Nein, also der kann aussehen, wie er will, der kann sprechen, was er will, er braucht nur mitmachen. Es ist ein Geben und Nehmen. Ich habe keine Voraussetzungen für niemanden. Bei uns, sage ich mal, ist die Tür für jedermann offen, und wir sind gerne bereit, auch zu helfen und zu unterstützen“ (Übungsleiterin mMhg, Breitensport, J.S.).

„Man wird so akzeptiert, wie man ist, und man hat da kaum irgendwelche Benachteiligungen oder sonst was. Man wird da nicht benachteiligt, oder man wird nicht irgendwie komisch angeguckt oder angesprochen oder so. Also es ist relativ offen und ein gutes Miteinander“ (Mitglied mMhg ♀, Breitensport, B.C.).

Darüber hinaus verweist der Übungsleiter O.B. darauf, dass man diese Mentalität der Offenheit, für die der Verein stehe, auch als Mitglied mitbringen müsse, um in den Sportgruppen Zugehörigkeit und Anerkennung zu erfahren:

„Ich glaube, ganz wichtig ist, dass da ganz viel von dieser Moral von dem Breitensport hintersteht und bloß dieses ‚Die Leute mitnehmen und keinen auszuschließen‘, und da nicht auf besondere Punkte zu achten. Und ich glaube, dass das eine Mentalität ist, die man in diesem Verein unbedingt haben muss, um hier auch mitzumachen und dass das auch wirklich wichtig ist in diesem Verein“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

In diesem Sinne wird explizit darauf hingewiesen, dass es wichtig sei, mit „Herzblut“ hinter der besonderen Mentalität des Vereins zu stehen und diese zu leben. Dieses Verständnis würde man von den Mitgliedern auch einfordern und Zuwiderhandeln gegebenenfalls sanktionieren:

„Niemanden auszuschließen, dass das auch wirklich wichtig ist in diesem Verein, aber auch gelebt wird und dass das nicht nur gesagt wird, sondern da jeder mit Herzblut irgendwie dahintersteht und sagt: ‚Dafür trete ich auch ein. Dafür mache ich mich auch stark und werde, wenn es nötig ist, auch laut bzw. sage da etwas zu‘“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

„Ich weiß aber, dass das ganz klare Ansagen geben würde. Dass, wenn sich jemand daran stören würde, dass er sich damit entweder arrangieren muss oder seinen Sport leider aufgeben muss“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

„Ja definitiv, die Übungsleiter würden bei Bemerkungen bezüglich des Migrationshintergrunds etwas sagen. Dann wird auch mal auf die Füße getreten und gesagt: ‚So, das war jetzt zu viel‘, oder sonst etwas“ (Mitglied mMhg ♀, Breitensport, B.C.).

Der Vorsitzende G.S. veranschaulicht diese Erwartungshaltung am Beispiel einer Volleyballsportgruppe, an der auch Geflüchtete teilnahmen, die aber zu Beginn ihrer Mitgliedschaft aufgrund ihres geringeren Leistungsvermögens kaum in der Lage waren, sich adäquat am Spiel zu beteiligen. Dies stieß bei den langjährigen Mitgliedern der Gruppe zunächst auf Ablehnung, da das Training nicht wie gewohnt ablaufen konnte. Die Teilnahme der Geflüchteten wurde aber vom Vorsitzenden eingefordert, indem dieser in moralischer Weise auf die Situation der Geflüchteten aufmerksam machte:

„Ein Vorbehalt, war z. B. wir haben so eine Hobbyvolleyballtruppe und dann war es dann so, dass es am Anfang irgendwie zwei oder drei Flüchtlinge waren, die da mitgespielt haben, die volleyballerisch vom Niveau relativ schlecht waren. Wir haben die aber nicht ausgeschlossen, weil wir gesagt haben: ‚So, die Jungs haben Probleme genug. Die brauchen wir jetzt hier nicht vor den Kopf stoßen‘, sondern haben dann mehr oder weniger unsere Mitglieder beschwichtigt und gesagt: ‚Komm, das ist jetzt mal ein halbes Jahr oder ein viertel Jahr, wir wissen ja nicht, wie lange die hier sind‘“ (Vorsitzender, G.S.).

„Dem einen oder anderen musste man dann schon sagen: ‚Hör mal zu, das ist jetzt hier so und das musst du lernen, da musst du dich halt selber ein bisschen zurücknehmen, das ist jetzt die nächste Zeit so‘. Da haben wir auch gleich gesagt: ‚Das ist eine vorübergehende Erscheinung, die sich in gewisser Form auch ein bisschen wieder auflöst‘. So ist es im Endeffekt auch

gekommen. Die Flüchtlinge, viele von denen, die Volleyball gespielt haben, sind jetzt im Endeffekt alle in der Cricketgruppe“ (Vorsitzender, G.S.).

Reflektiert man die Interviewzitate, dann scheint der Migrationshintergrund im Hinblick auf die gleichberechtigte Teilhabe in den Sportgruppen keine Rolle zu spielen. Dies begründen die Interviewpersonen damit, dass der Verein seine Angebote prinzipiell offen gestaltet und seine Mitglieder auf die Offenheit gegenüber Personen mit Migrationshintergrund hinweise und diese auch einfordere.

Die dargestellte und besondere Mentalität des Vereins spiegelt sich auch im Umgang mit den herkunftsbedingten Verhaltensweisen der Mitglieder mit Migrationshintergrund wider. So werden durch die Religion bedingte Eigenheiten akzeptiert, es spiele beispielsweise keine Rolle, ob mit oder ohne Kopftuch am Sportangebot teilgenommen wird. Alle Mitglieder könnten sich in ihren Sportgruppen geben und darstellen, wie sie es möchten, was im familiären Umfeld mancher Teilnehmer mutmaßlich nicht immer möglich sei:

„Beim Frauensport haben wir lange eine gehabt, die mit Kopftuch Sport gemacht hat. Irgendwann hat sie das Kopftuch an die Seite gelegt, so nach dem Motto: ‚Sagt es aber nicht meinem Mann‘, und dann hat die ganz normal mitgemacht. [...] Aber ohne, dass da jetzt einer gesagt hat: ‚Jetzt nimm mal das scheiß Kopftuch ab‘, sondern das hat die schon aus eigenen Stücken getan und da passt die Übungsleiterin auch sehr darauf auf, dass das [...] respektiert wird, ja“ (Ehemaliger Vorsitzender, K.L.).

Auch das folgende Zitat zeigt, wie reflektiert mit dem Thema „Kopftuch“ umgegangen wird:

„Am Anfang waren die mit Kopftuch hier, und die kamen zu uns, und wir haben uns unterhalten: ‚Ist dir nicht warm?‘ und die meinte: ‚Ja, es ist warm‘. Und sie hat erzählt: ‚Weil ich daran glaube, muss ich das immer tragen, weil sonst werde ich von meinem Propheten, von meinem Gott nicht so wahrgenommen‘, oder die sagen dann, die glauben daran, dass der Gott oder deren Prophet es verbietet. Irgendwann kläre ich das, ja. ‚Das kann auch anders sein, wenn dir warm ist, Gott hat auch nicht anderes gesagt. Du brauchst dich nicht so zwingen. Wenn dir komplett warm ist, dann brauchst du das nicht die ganze Zeit tragen‘. Die tragen das jetzt nicht. Die kommen ohne Kopftuch“ (Übungsleiter mMhg, Cricket, K.N.).

Rücksicht genommen wird auch auf die unterschiedlichen Essgewohnheiten. Insbesondere bei den Jugendfreizeiten und Festen des Vereins achte man verstärkt darauf, den Mitgliedern mit Migrationshintergrund einen „extra Grill“ zu Verfügung zu stellen, sodass „religiöse Regeln“ eingehalten werden können:

„Also wenn wir muslimische Kinder auf Freizeiten mitnehmen, müssen wir natürlich auch bei der Essenszubereitung darauf achten. Wir haben auch auf jeden Fall einen extra Grill, extra Besteck, extra Dinge. Es ist, glaube ich, nicht 100 Prozent konform, was die religiösen Regeln angeht [...] Es ist nicht immer Halal, aber es ist so gut, wie wir es in einem Zeltlager Halal machen können. Also die Grillzangen liegen nebeneinander, solche Sachen“ (Übungsleiter Bocken, O.B.).

„Ja, und für die haben wir so einen extra Grill. Da haben wir Rindfleisch oder Hähnchenfleisch für die, egal welches Fest in dem Verein ist, da haben wir unsere beiden Grills. Einmal für Schwein, einmal für Halal. [...] Also ich wurde darauf angesprochen: ‚Hey K.N., hast du deinen Halalgrill eingepackt‘. Obwohl die Deutschen mehr als ich daran denken und die achten auch richtig darauf. Als wir in der Freizeit waren, wir hatten nur einen [...], der kein Schwein isst. Von 60 Leuten war es nur einer. Für ihn hatten wir einen extra Teller, extra Becher, extra Besteck, extra Grill“ (Übungsleiter mMhg, Cricket, K.N.).

Nach Aussage der Interviewpartner erfahren die Personen mit Migrationshintergrund durch das Respektieren ihrer herkunftsbedingten Eigenarten „Anerkennung und Akzeptanz“ und fühlen sich so „willkommen“ in den Sportgruppen:

„Ich glaube, bei den Größeren, bei den schon Jugendlichen, da ist es nochmal anders, dass man da nochmal mehr auf die und auf die kulturellen Hintergründe eingeht, dass man sich da ein bisschen tiefergehend mit denen unterhält, einfach als Person. [...] Aber ich glaube, dieses an der Kultur und so etwas Interesse zeigen und an dem ‚Wichtignehmen‘ von den anderen Ein-drücken, die man kriegt, dass das auch wichtig ist und dass das die Gefühle an Zuhause nicht ersetzen kann, aber zeigen kann: ‚Hier bist du trotzdem willkommen und hier bist du aber auch genauso wie du bist‘, wir machen hier einiges anders, aber das ist ja kein Problem“ (Übungs-leiter Boxen, O.B.).

„‚Wer ist das?‘. Mit dem muss man sich natürlich intensiver beschäftigen und auf die auch intensiver eingehen, damit die auch merken, dass: ‚In dem Bereich, wo ich mich bemühen möchte, werde ich auch unterstützt‘. Dann merken die eine gewisse Anerkennung und Akzep-tanz, und dadurch fange ich die dann auch wieder ein, ein bisschen mehr zu tun und auch dann mitzumachen und auch den, sagen wir mal, Vereinsgedanken dann im Endeffekt mit zutra-gen“ (Vorsitzender, G.S.).

Während über herkunftsbedingte Ess- und Trinkgewohnheiten gesprochen und diese ge-achtet werden, gibt es aber auch Themen, die bewusst ausgeklammert werden. So spreche man grundsätzlich nicht über politische oder religiöse Ansichten, da diese ein gewisses Konfliktpotenzial bergen würden:

„Es wird ja nicht über Religion oder so gesprochen, sagen wir mal so [...] Und die sagen nicht: ‚Ah du! Du bist geflüchtet aus unserem Land‘. Also so etwas kommt nicht vor, weil ich dann sage: ‚Du bist genauso hier‘. Also heikle Themen wie Religion oder Politik sollte man vielleicht weglassen“ (Übungsleiterin mMhg, Breitensport, J.S.).

„Ja, über Politik und Religion wird nicht gesprochen, das wird dann doch ziemlich vermieden, weil man will ja auch keine Diskussion mitten beim Sport, das passt einfach nicht. Das ist ein anderes Thema und darüber können die privat reden oder sonst was, aber im Sport ist das, sage ich mal, nicht angebracht“ (Mitglied mMhg ♀, Breitensport, B.C.).

Der erste Vorsitzende berichtet zwar, dass es „immer mal wieder vor[komme], dass irgend-welche Leute, irgendwelche [...] lockeren Sprüche machen [würden], die sie nicht über-denken“ (Vorsitzender, G.S.). In solchen Fällen würden dies die Teilnehmer aber selbst regulieren und das nicht weiter diskutieren, um interkulturelle Missverständnisse oder Konflikte zu vermeiden:

„Da merkt man schon, dass sich der eine oder andere, wo man weiß, dass sonst eigentlich mal irgendwie sowas in irgendeiner Form kommen würde, sich dann doch auf die Zunge beißt und sich dann sagt: ‚Nein, Scheiße, kann ich gar nicht machen jetzt‘. Also da ist schon eine gewisse Rücksicht“ (Vorsitzender, G.S.).

Die Thematisierung herkunftsbedingter Unterschiede erfolge vornehmlich scherzhaft und ironisch. Damit gelingt es dem Übungsleiter der Boxgruppen z.B. das häufige Zuspätkom-men einiger Boxer mit Migrationshintergrund anzusprechen, ohne dass daraus ein Konflikt entstehe:

„Ich muss selber sagen, meine Jungs wissen, dass ich da überhaupt keine Tabus sehe oder so und dass ich dann sage: ‚Die Ausländer sind wieder spät dran‘, oder so. Aber das ist dann von mir aus nicht böse gemeint und mittlerweile kennen die mich so gut oder ich weiß, bei welchen Jungs ich das sagen darf, so rum. Dann ist das auch kein Problem. Dann wird drüber gelacht. Das sind so Sachen, die ich mache. [...] Das kriege ich auch zurück und damit kann ich umge-hen. Deswegen ist das alles ganz in Ordnung“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

Vor allem in der Boxgruppe bedarf es jedoch laut dem Übungsleiter O.B. zusätzlicher Gruppenregeln, um mit den spezifischen Verhaltensweisen der Mitglieder umzugehen. So schildert er, dass in seinen Boxkursen einige jugendliche Boxer wie „kleine Chefs“ auftreten würden. Um dieses Verhalten zu regulieren, bedarf es bestimmter Regeln, deren Einhaltung er mittels moralischer Ansprachen durchzusetzen versuche. Wird gegen diese Regeln verstoßen, werden Sanktionen bis hin zum Trainingsausschluss ausgesprochen:

„Also man muss echt sagen, was mir auffällt, ist, dass viele von den Jungs aus dem Nahen Osten oftmals wirklich dieses Auftreten haben als kleine Chefs, also Jungs mit einer Sonderstellung, die oftmals wirklich kommen und auch gerade beim Boxen sagen: ‚Ich kann alles, ich darf alles, ich mache alles‘. Und da sind diese Regeln und diese festen Sachen ganz wichtig. Was beim Kampfsport und in allen anderen Gruppen hoffentlich auch der Fall ist, dass man einfach diese Regeln zieht“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

„Es wird bei uns z.B. überhaupt nicht geflucht. Das wird auch knallhart durchgezogen und 20 Liegestütze pro Wort, was da fällt, dann merken die schnell, dass die das nicht machen. Ganz wichtig, was keine Strafe ist, was sie aber machen müssen, ist, mit den Mädchen boxen. Und wir haben zwei Jungs, die sagen: ‚Nein, ich boxe nicht mit einem Mädchen, die kann das nicht‘, oder ähnliche Sachen. Und dann müssen die erst recht mit den Mädchen boxen bei mir. Das sind so Sachen, die mir ganz wichtig sind, dass die Mädchen da nicht irgendwie als schlechtere Boxer, als schlechtere Sportler angesehen werden“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

„Ohne Handschuhe wird sowieso nicht geboxt, das sind 30 Liegestütze bspw. kein Fluchen, zu spät kommen, geht gar nicht. Also ab 20 Minuten zu spät kommen, da muss man bei mir nicht mehr mitmachen. Dann dürfen die sich gerne an Rand setzen. Da muss man auch sagen, das sind vermehrt die Jungen aus dem Nahen Osten, die zu spät kommen. Das ist leider auffällig, dass es solche Jungen mit Migrationshintergrund sind“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

„Gerade Jungen aus dem Nahen Osten aus Syrien oder ähnliches, die das meiner Meinung nach verstärkt haben, dass die wirklich zehn nach kommen, während wir schon gerade anfangen mit dem Training und dann da schnell irgendwie reinschlüpfen. Das kann man übersehen, das möchte ich persönlich nicht übersehen, weil ich das für die Trainingszeiten für wichtig halte und denen dann klar sage: ‚Dann wird jetzt erst einmal Linienlaufen oder ähnliches gemacht‘, also nicht so spaßige Übungen gemacht. Einfach, um da einfach ein bisschen etwas reinzubringen“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

Er macht jedoch auch darauf aufmerksam, dass abweichendes Verhalten akzeptiert werde, wenn dieses religiös motiviert sei. In diesem Fall werden den Mitgliedern mit Migrationshintergrund Freiräume gewährt und deren persönlichen Bedürfnisse über die geltenden Regeln der Sportgruppe gestellt:

„Wir haben z.B. einen, der kommt immer zu spät, weil er vorher betet. Der hat mir das zwei-, dreimal gesagt, dass er vorher betet, und dann kann man das ja auch berücksichtigen und dann ist das auch, finde ich, ein legitimer Grund, wieso er erst um fünf nach kommt. [...] Die Anderen wissen das auch, das wurde dann offen kommuniziert, dass gesagt wurde: ‚[Name] möchte vorher immer noch beten, dementsprechend kommt er später‘. Aber es ist auch wichtig für solche Sachen Raum zu geben, die hier gar nicht so alltäglich sind“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

Dass es im Sinne gleichberechtigter Teilhabe nicht nur darum geht, Personen mit Migrationshintergrund an den Sportangeboten teilhaben zu lassen sowie deren herkunftsbedingte Eigenheiten zu akzeptieren und zu berücksichtigen, zeigen die Aussagen des Vorsitzenden G.S. sowie seines Vorgängers K.L. Dieser betont, dass hierzu zusätzliches Engagement und Mitarbeit im Verein gewünscht und notwendig seien, nur dann, so K.L., habe man auch „etwas zu sagen“, was die beste Form von Teilhabe sei:

„Er soll ja nicht nur teilhaben, sondern er soll sich eigentlich mit engagieren und seine Ideen mit einbringen, damit alle ihren möglichen Profit daraus ziehen“ (Vorsitzender, G.S.).

„Gleichberechtigte Teilhabe ist: Wer arbeitet, der hat bei uns was zu sagen. Das ist für mich gleichberechtigte Teilhabe. Wer nur zum Sport kommt, der muss das nehmen, was kommt. Aber wer Lust hat mitzuarbeiten, der hat bei uns auch was zu sagen, und das ist die beste Teilhabe, die ich mir denken kann“ (Ehemaliger Vorsitzender, K.L.).

Dazu gehöre es auch, Mitglieder mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit als Übungsleiter zu gewinnen, entsprechend fortzubilden und sie dadurch in weitere Aufgaben und Strukturen des Vereins einzubinden. So versuche man aktiv auf potenzielle Übungsleiter zuzugehen und diese von einer Übernahme weiterer Funktionen im Verein zu überzeugen:

„Ein Vereinsmitglied, das nicht mehr so oft gekommen ist, ist auch Afghane. Trotzdem habe ich gesagt: ‚Worauf hast du Bock?‘, er hat gesagt: ‚Okay, Cricket ist besser, da sind ein paar von meinen Heimatleuten. Die verstehe ich auch, mit denen kann ich mich unterhalten‘. Ich habe gesagt: ‚Okay, dann habe ich zwei Fortbildungen für dich, dass du hier als Erster so, wenn ich nicht da bin, mich dann vertreten kannst‘. Ich habe ihn so ein bisschen mit reingezogen. Ich sagte: ‚Komm‘, dann hat er zwei Lehrgänge mitgemacht und jetzt macht er auch die Stunden alleine, wenn ich nicht da bin“ (Übungsleiter mMhg, Cricket, K.N.).

Fragt man nun danach, ob und in welchem Maße Mitglieder mit Migrationshintergrund in organisationale Entscheidungsprozesse des Vereins einbezogen werden, also eine erweiterte Teilhabe am Vereinsgeschehen erfahren, so ist zunächst festzustellen, dass an Jahreshauptversammlungen sehr viele der Mitglieder mit Migrationshintergrund teilnehmen:

„Aber es sind sehr viele mit Migrationshintergrund dabei. Viele, die sich dafür interessieren, ein Interesse dafür haben. Das sind so Gründe, warum ein K.N. dann auch angeworben und fortgebildet werden konnte. Weil der von sich aus einfach sehr viel Interesse gezeigt hat und bei vielen solcher Veranstaltungen aufgetaucht ist, dabei war. Und ich glaube, dass das stark ist, dass das also nicht nur als Dienstleistung angesehen wird, sondern als Verein und das ist oft ein großer Unterschied“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

„Wenn man so guckt: Auf den Sitzungen sind prozentual mehr Migranten da, als prozentual im Verein sind. [...] Einige bringen sich aktiv in diesen Gesprächen ein. Viele sind stille Zuhörer, aber das sind die meisten auf solchen Sitzungen“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

Des Weiteren berichtet B.C., dass man als Mitglied mit Migrationshintergrund nicht nur an diesen Veranstaltungen teilnehme, sondern sich bei diesen auch äußern dürfe und Aufmerksamkeit erfahre:

„Ja, definitiv. [...] Wenn man selbstsicher ist und da steht und weiß, was man zu sagen hat, dann wird natürlich direkt zugehört und dadurch bekommt man dann die Aufmerksamkeit. Und das ist absolut kein Problem gewesen“ (Mitglied mMhg ♀, Breitensport, B.C.).

Aber auch außerhalb formeller Sitzungen lassen sich Bestrebungen des Vereins erkennen, den Mitgliedern mit Migrationshintergrund eine gewisse Entscheidungsautonomie zu übertragen. So können diese beispielsweise Wochenendausflüge planen oder kleinere Anschaffungen für ihre Sportgruppe selbst tätigen und die Rechnung dann an die Verantwortlichen des Vereins weiterleiten:

„Ja, einmal, dass die Migranten selbst sagen können: ‚Wir fahren aber dieses Wochenende da und da hin. Wir machen das‘. Oder dass die Cricketleute nicht jedes Mal für jeden neuen Cricketschläger, den die durchgehauen haben, jetzt extra fragen müssen: ‚Dürfen wir uns jetzt einen neuen kaufen‘, sondern der wird bestellt und gut ist. Da geht eine Rechnung zum Kassierer und ja. Das bindet die Leute eher. Dass die Spaß an der Arbeit haben“ (Ehemaliger Vorsitzender, K.L.).

Als eine weitere Einbindung in organisationale Entscheidungsprozesse und Ausdruck gleichberechtigter Teilhabe, lässt sich die Übertragung der Integrationsarbeit an die beiden Übungsleiter mit Migrationshintergrund J.S. und K.N. auffassen:

„Eine spezielle Rolle als Flüchtlingsbeauftragter gibt es nicht, aber die Rolle nimmt K.N. eigentlich mehr oder weniger wahr. [...] Also er kümmert sich eigentlich sehr, sehr stark um alles, was mit Flüchtlingen zu tun hat“ (Vorsitzender, G.S.).

Hierzu fügt der ehemalige zweite Vorsitzende des Vereins an: „Der Vorstand würde keine Entscheidung zu diesem Thema Integration machen, ohne mit J.S. oder auch mit mir gesprochen zu haben. Da kämen die nicht drauf“. Darüber hinaus führt er aus, dass Migranten wie J.S. auch in offizielle Entscheidungsgremien wie die Vorstandschaft gewählt werden würden, wenn sie wollten:

„Wenn die Migranten sich zur Wahl stellen würden, würden die gewählt werden, gar keine Frage. Also wir haben J.S. viele Male gefragt, ob sie nicht zweite Vorsitzende werden möchte“ (Ehemaliger Vorsitzender, K.L.).

Diese positive Einschätzung der gleichberechtigten Teilhabe von Mitgliedern mit Migrationshintergrund in Gremien wird allerdings vom Übungsleiter der Cricketgruppe nicht in gleicher Weise geteilt: In einer Mitgliederversammlung wird er aufgrund seines abgeschlossenen Ökonomie-Studiums als Kassier vorgeschlagen, spürt aber eine Skepsis der dort anwesenden Mitglieder gegenüber seiner Person, die zwar nicht offen geäußert wird, die ihn aber zweifeln lässt, dass man ihm das notwendige Vertrauen für das Amt des Kassierers entgegenbringt, weshalb er das Amt ablehnte:

„Wir waren in der Versammlung, einer hat mich vorgestellt: ‚K.N. hat Finanzen studiert, er kann auch den Kassierer machen‘. Es wurde voll still. Voll still, keiner sagt was und ich habe das so richtig gemerkt, dann habe ich gesagt: ‚Okay, nein. Dankeschön, dass du mich vorgeschlagen hast, aber ich will das nicht machen. Ich bin dafür jetzt nicht bereit‘. [...] Da liegt es daran, wie die Leute hier alle sind. Die können nicht, weil das ist eine große Verantwortung, die ganze Vereinskasse mir anvertrauen und das kann auch an den Leuten liegen: ‚Okay, es kann aber auch sein, dass K.N. mit diesem Geld weggeht [...] Wie sollen wir das garantieren‘. Aber das Vertrauen zu gewinnen, das braucht Zeit. Und da bin ich auch fast dabei und da könnte ich für mich so sagen beziehungsweise, wenn ich nächstes Jahr sage: ‚Ich mache das‘, wahrscheinlich bekomme ich die Wahl, aber einer sagt dann: ‚K.N., ist doch noch Zeit‘. Die haben dann nachher gemerkt: ‚K.N. hat alles gemerkt, aber trotzdem hat er sich so zurückgehalten, weil er uns nicht so beschämen wollte“ (Übungsleiter mMhg, Cricket, K.N.).

Während ihm für das Amt des Kassierers noch nicht das notwendige Vertrauen entgegengebracht wurde, ist er mittlerweile eines der wenigen Vereinsmitglieder, die einen Schlüssel für das Lager besitzen. Dies deutet K.N. als Vertrauensbeweis und als Form gesteigerter gleichberechtigter Teilhabe:

„Jetzt habe ich den Schlüssel, früher hatte ich das nicht für das ganze Lager. Das ganze Leben vom Verein ist im Lager. [...] Nur fünf Personen haben den Schlüssel und ich bin einer von denen. [...] D.h., ich bin dran. Ich bin nah dran, von diesen das Vertrauen zu gewinnen. Ich will denen auch zeigen, dass ich nur ein gutes Zusammenleben und eine gute Zusammenarbeit haben möchte“ (Übungsleiter mMhg, Cricket, K.N.).

Dabei begründet er das ihm entgegengebrachte Vertrauen mit seinem Engagement im Verein sowie mit seinen Bemühungen, Vorbehalte ab- und soziale Kontakte aufzubauen:

„Da gibt es schon Vorbehalte, sobald von dieser Person nichts kommt. Weil wir haben viele Leute, die die gleiche Geschichte wie ich haben und die machen auch im Verein so selten etwas, so wenig und von daher, woher soll das Vertrauen kommen? Die müssen auch zusammenarbeiten, die müssen sich einmal besser kennenlernen. Die kennen mich so, weil ich treffe die in der Familie. Ich gehe mit denen zusammen am Abend essen. Wir gehen am Wochenende regelmäßig spielen oder wir treffen uns zu Hause. Ich bin fast in deren ganzen Leben drin, wie eine Familie. Eine Art von Familie. Aber andere Leute nicht. Von daher, das Vertrauen von denen zu bekommen, das dauert noch“ (Übungsleiter mMhg, Cricket, K.N.).

Reflektiert man die bisherige Analyse, dann lässt sich im Hinblick auf integrative Prozesse festhalten, dass es keiner bestimmten Voraussetzungen bedarf, um in den jeweiligen Sportgruppen des Vereins dazuzugehören. Der Migrationshintergrund spielt hierbei keine Rolle. Vielmehr wird von allen Mitgliedern erwartet, dass sie der „Mentalität“ des Vereins – niemanden auszuschließen – entsprechen. Allerdings wird der Migrationshintergrund der Mitglieder durchaus beobachtet, indem man die herkunftsbedingten Eigenheiten der Mitglieder mit Migrationshintergrund akzeptiert und achtet, wobei darüber durchaus ironisch gesprochen werden kann, ohne dass daraus Konflikte entstehen. Um solche zu vermeiden, werden bestimmte politische Themen jedoch bewusst aus dem Kommunikationszusammenhang der Sportgruppen ausgeklammert. Über das Aufstellen von Regeln und das Androhen von Sanktionen wird in den Sportgruppen abweichendes Verhalten reguliert. Als Form gesteigerter gleichberechtigter Teilhabe ist die bewusste Einbindung der Personen in die organisationalen Entscheidungsprozesse des Vereins zu sehen.

Fragt man nun danach, inwiefern es in den Sportgruppen zu herkunftsbedingten Konflikten kommt, dann lässt sich feststellen, dass es überhaupt nur sehr selten zu Konfliktsituationen während des Trainings kommt, die aber nicht auf den Migrationshintergrund zurückgeführt werden und zumeist relativ schnell aufgelöst werden können:

„Nein, eigentlich haben wir gar keine Konflikte im Verein. Also haben wir eigentlich nicht. Es gibt immer mal wieder die Sache, dass eventuell auch mal ein Übungsleiter oder sonst wer eingreifen muss, weil irgendjemand meint, in irgendeiner Form sportlich über die Stränge schlagen zu müssen. Sagen wir mal beim Fußball oder beim Basketball oder so eine relativ rabiate Spielweise, eine gewisse Härte. Wo man dann sagen muss: ‚Hör mal zu. Hier machen wir das ein bisschen locker‘“ (Vorsitzender, G.S.).

„Nein, das hat nichts mit dem Migrationshintergrund zu tun. Finde ich nicht“ (Vorsitzender, G.S.).

Wie beschrieben, gibt es in den Box-Gruppen, die O.B. leitet, zwar durchaus interkulturelle Differenzen, aber zu Konflikten kommt es seinen Äußerungen zufolge höchstens beim Thema Pünktlichkeit. Das verspätete Erscheinen mancher Teilnehmer zum Training, was er auf deren kulturelle Herkunft zurückführt, reguliert er dann mittels Sanktionen, worauf diese Personen in einem Fall „beleidigt“ waren, „ausfallend“ wurden und anschließend vom Training wegblieben:

„Wir haben eineinhalb Stunden Training und wenn man so nach 40, 45 Minuten kommt und dann noch mitmachen will, dann sehe ich das nicht ein. Und die waren dann beleidigt. Ich konnte sie nicht gehen lassen, weil es Minderjährige waren und sich dann in meine Aufsichtspflicht begeben haben und dann habe ich gesagt: ‚Jungs, da müsst ihr euch leider an den Rand setzen. Ihr seid jetzt hier, ich kann euch am Ende der Stunde gehen lassen, vorher leider nicht mehr. Und mitmachen lassen, tue ich euch heute ganz sicher nicht‘. Und das waren zwei Jungs,

die sehr beleidigt waren und dann ausfallend wurden. Aber [...] die sind weggeblieben“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

Zu weiteren Konflikten innerhalb der Box-Gruppe komme es aber, so O.B., nicht, allenfalls zu flüchtigen konfliktähnlichen Episoden, die aber nicht „böartig“ bzw. „ernstgemeint“ seien, und die sich durch Androhen von Sanktionen regulieren ließen:

„In meinen Gruppen gibt es interkulturelle Konflikte überhaupt nicht. Nur nicht ernst gemeint, mal so ein Schlagabtausch oder irgendwie, aber dann oft auch unsere Russen oder Weißrussen oder was weiß ich. Das sind dann kleine Sachen, aber weder Böartiges noch Ernstgemeintes“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

„Genau, das Nicht-Tolerieren ihres Macho-Verhaltens merken die zum Glück ziemlich schnell, finde ich. Also wenn man streng oder klar diese Grenze zieht und diese Regeln setzt, dann merken die das auch gut und dann habe ich innerhalb der Gruppe keine Probleme“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

Auch das Mitglied B.C. berichtet von konfliktvorbeugendem Verhalten der Übungsleiter, die mit ihrer Autorität dafür sorgen, dass es bei kleineren „Streitigkeiten“, also bei Konfliktepisoden, bleibe, die sich durch eine entsprechende Ansprache auch „schnell beseitigen“ lassen würden:

„Ja, so Streitigkeiten kommen auch mal vor, das ist klar, aber die werden auch schnell beseitigt. Man wird schnell darauf angesprochen, wenn einer einen Fehler macht oder mal irgendwie etwas nicht angebracht ist, dann wird der halt auch mal beiseite genommen und gesagt: ‚Das war jetzt nicht so cool‘. [...] Ja, die Trainer sprechen das an, weil die haben natürlich nochmal einen anderen Stellenwert, sage ich mal, eine andere Autorität“ (Mitglied mMhg ♀, Breitensport, B.C.).

In diesem Sinne schildert sie, wie sie und andere Personen mit Migrationshintergrund von einer „Deutschen“ keinen angemessenen Respekt entgegengebracht bekamen. Bei diesem Fall hat ebenfalls das sofortige Eingreifen des Kursleiters die Entstehung eines Konfliktes verhindert:

„Das war in dem Übungsleiterkurs, wo ich war. Es waren zwei andere Leute mit Migrationshintergrund, die auch dabei waren, und wir haben eine Übung gemacht bzw. jeder musste sich eine Übung ausdenken und es erklären und vorzeigen, demonstrieren. Dann kam die Deutsche, die sich dann immer vor die gestellt hat und selber erklären wollte, weil die anderen es nicht so rüberbringen konnten, wie sie es gerne gehabt hätte. [...] Und das ist für mich ein Zeichen, dass man gegenüber den Anderen nicht respektvoll ist und ihnen quasi etwas vorwegnehmen will und es besser machen kann oder Sonstiges. [...] Der Kursleiter ist direkt darauf eingegangen, der hat das direkt erkannt, also gesehen, dass das jetzt nicht so korrekt war und dann hat der es direkt offen angesprochen. [...] ‚Lass die mal erklären, die können es ja auch‘“ (Mitglied mMhg ♀, Breitensport, B.C.).

In einer anderen Situation wäre es beinahe aufgrund eines interkulturellen Missverständnisses zwischen einem Cricket-Spieler und einem Zuschauer zu einer körperlichen Auseinandersetzung gekommen, wenn nicht der Übungsleiter K.N. vermittelnd eingegriffen hätte. So führte die unterschiedliche Bedeutung eines Handzeichens zu einem interkulturellen Missverständnis, was einen Cricket-Spieler so provozierte, dass er der anderen Partei körperliche Gewalt androhte. Erst das Einschreiten des Übungsleiters, der den kulturspezifischen Symbolgebrauch erklärte, sorgte für eine De-Eskalation:

„Da gab es einmal richtig Konflikte. Das war nicht in unserem Verein, aber in unserer Cricketmannschaft. Wir haben im Stadion gespielt, und da kommt ein Deutscher und sagt: [zeigt vermutlich den Daumen] Das heißt sehr gut. In Afghanistan heißt das Mittelfinger. [...] Das ist

auch ein Kulturmissverständnis. [...] Der Afghane hat so einen Schläger in der Hand, nimmt damit dem Ball. Jetzt geht er mit dem Schläger zu dem Typen. [...] Ja, mit so einem Hals. [...] Ja, und ich habe sofort gemerkt, irgendwas stimmt da nicht, und der Deutsche wird komplett rot und der mit dem Schläger in der Hand wird auch rot und geht zu ihm [...]. Ich war in der Halle: ‚Was ist jetzt los?‘, ‚Der hat zu mir so gezeigt‘. Und der Deutsche meint: ‚Ich habe nur sehr gut gesagt‘. Da sagte ich: ‚Ich verstehe das, aber er nicht‘. Und da komme ich dazwischen und sage: ‚Nein, das heißt in Afghanistan anders und hier anders‘, und ich habe das denen auch erzählt, und dann ist auch ein: ‚Sorry‘ gekommen. Der sagte ‚Sorry‘ und dann war alles in Ordnung. Stellen Sie sich vor, wenn ich nicht da wäre, was würde denn passieren? Das kann man sich gar nicht vorstellen. Er sagt: ‚Er hat mich beleidigt‘. Fertig. [...] Das sind richtige Missverständnisse, man muss das wissen, sich das merken. Das gibt es nur zwischen den Kulturen“ (Übungsleiter mMhg, Cricket, K.N.).

Die angeführten Beispiele zeigen zusammenfassend, dass es kaum interkulturelle Konflikte in Verein 6 zu geben scheint, dass es allenfalls zu Konfliktepisoden kommt, die aber durch die Übungsleiter mittels Sanktionserwartungen leicht reguliert werden können.

Integration in die Gesellschaft

Fragt man danach, inwiefern die Mitglieder mit Migrationshintergrund von ihrer Vereinsmitgliedschaft im Sinne einer Integration in die Gesellschaft profitieren, so fällt auf, dass der Verein eine Art Unterstützungsnetzwerk zur Bewältigung von Alltagsproblemen etabliert hat. Die befragten Mitglieder geben allesamt an, dass man sich gegenseitig über die Kulturen hinweg helfe, z.B. bei der Jobvermittlung, der Wohnungssuche oder bei Umzügen, wie folgende Aussagen zeigen:

„Natürlich sind wir als Ortsansässige ganz gut vernetzt. D. h., das ist natürlich für die dann auch Türöffner, wenn die jetzt z. B. auf Wohnungssuche sind, wenn die eine Ausbildungsstelle suchen oder sonst wie. [...] Wenn die eine Wohnung haben wollen und stellen sich vor als Ali irgendwer, dann sagt der Vermieter: ‚Nein, kriegst du nicht‘. Wenn du aber als Bekannter von dem Vermieter hingehst und sagst: ‚Hör mal, der hier ist ganz in Ordnung. Hast du nicht eine Wohnung für den?‘, dann sieht das schon ganz anders aus. Die Chancen sind einfach höher“ (Vorsitzender, G.S.).

„Wir helfen den Leuten auch außerhalb der Sportgruppen. Es ist ja nicht nur die Sportgruppe alleine, dass man sagt: ‚Du machst jetzt Sport und dann gehst du nach Hause und fertig ist die Sache““ (Übungsleiterin mMhg, Breitensport, J.S.).

„Für die alteingesessenen [...], die kennen die Leute, die wissen, wann eine Wohnung frei ist, die können sich umhören. Gerade für K.N. und so ist das natürlich eine große Hilfe zu sagen: ‚Ich frage mal rum, ob irgendwo eine schöne Wohnung für dich frei wird‘. Das ist, glaube ich, auch eine gute Sache, wenn dann die Leute, die Verbindungen schon haben, mal eben nach einer Wohnung gucken“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

„Ich bin umgezogen, ich habe geschrieben: ‚Ich bin umgezogen. Ich brauche ein Auto oder ein Autofahrer oder ich brauche in meinem neuen Haus ein Schrank‘, innerhalb von zehn Minuten kommen zehn, zwanzig Bilder: ‚K.N. willst du das? K.N. willst du das? Ich bringe das zu dir‘, ohne, dass es etwas kostet. Und ein paar Andere schreiben: ‚K.N., brauchst du einen Tisch? Brauchst du eine Couch? Was brauchst du?‘. Die kommen alle und helfen und bringen alle Sachen zu mir nach Hause. Das gilt für alle Leute, die in dem Verein tätig sind“ (Übungsleiter mMhg, Cricket, K.N.).

Auch würden die Mitglieder mit Migrationshintergrund von anderen Vereinsmitgliedern Unterstützung erfahren, wenn sie aufgrund sprachlicher Probleme beispielsweise bei der Vorbereitung auf die Deutsch- oder Führerscheinprüfung Hilfe benötigen:

„Wenn Zuhause etwas ist, ein Umzug ist oder aber einer meiner Boxjungs rief mich an für seine Deutschprüfung, A2 Prüfung, glaube ich. Auf jeden Fall musste er für eine Deutschprüfung

einen formellen Brief schreiben und hatte seinen Zettel da und wusste aber nicht weiter und hat mich angerufen und dann haben wir uns hingesetzt und mal eben bei einem Kaffee die strittigen Punkte aufgeschrieben“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

„Deswegen sind wir auch gerade dabei, dass K.N. jetzt seinen Führerschein macht, was wir auch unterstützen und [...], um den ich mich persönlich auch ein bisschen kümmere, so dass die beiden jetzt irgendwann ihren Führerschein haben. [...] Also mit K.N. habe ich zwei Abende zusammengesessen. Ich habe gemerkt, der kann das mindestens so gut wie ich. [...] [...] tut sich deutlich schwerer. Wir sitzen im Moment ein-, zweimal die Woche abends zusammen, und dann lesen wir gemeinsam die Aufgaben auf den Fahrschulbögen, und ich erkläre es ihm dann. Ich gehe dann auch mal zwischendurch zum Auto und zeige ihm dann: Was ist ein Fernlicht, was ist ein Abblendlicht, was ist das Parklicht. Es ist also schon Arbeit. [...] Aber klar, der Zweck ist, dass die Jungs auf eigene Füße kommen“ (Ehemaliger Vorsitzender, K.L.).

Es zeigt sich allerdings auch, dass die Unterstützung davon abhängt, wie intensiv die Mitglieder mit Migrationshintergrund sich in den Verein einbringen, um die hierfür notwendigen Kontakte zu knüpfen. Viele der Geflüchteten, so der ehemalige Vorsitzende K.L., hätten die Vorteile und Chancen des Vereins noch nicht erkannt:

„Also der Sportverein ist bei denen irgendwo nicht hinterlegt. Die kennen es nicht. Die kennen die Vorteile nicht, die sehen einfach das Gesellige für den Abend und dann ist gut. Dass über den Sportverein auch Chancen entstehen mit Kontakten, das haben die so nicht im Gespür. Sonst würden sie mehr dran tun. Ich versuche denen, gerade den Jungen, das auch so ein bisschen beizubringen: ‚Guck mal, der hat die und die Position in der und der Firma, wenn du mal ein Job brauchst, dann reicht das aber nicht, dass du nur jedes halbe Jahr einmal hier auftauchst‘. Das haben wir auch schon häufiger besprochen, das klappt mal mehr, mal weniger“ (Ehemaliger Vorsitzender, K.L.).

Am Beispiel der Cricket-Abteilung zeigt sich darüber hinaus aber auch, dass die Spieler dieser Gruppe selbst sehr gut untereinander vernetzt sind und sich auf diese Weise gegenseitig unterstützen:

„Der K.N. ist sehr gut vernetzt, kümmert sich um seine ganze Community beziehungsweise drumherum, also der guckt schon immer, wenn irgendeiner was braucht, dann ist der sofort da und macht und organisiert. Der hat auch eine ganze Menge mit zum Sport gebracht. Der sagt hier: ‚Hör mal zu, da können wir hingehen. Das ist für uns. Die sind für alle offen. Da habt ihr Spaß. Da könnt ihr alle mitmachen. Das kostet erst mal nichts. Da werdet ihr unterstützt‘. Das spricht sich natürlich auch schnell rum, wer was tut und wer nicht. Die sind natürlich untereinander alle gut vernetzt. Das darf man nicht vergessen, untereinander kennen die sich fast alle irgendwie. Die wissen auch, das ist da so. Die Integration der Flüchtlinge untereinander ist eigentlich erstaunlich gut. Da ist es egal, ob die aus Kirgisien, Tadschikistan, Afghanistan, Bangladesch oder sonst woher kommen. Untereinander kennen die sich alle ganz gut“ (Vorsitzender, G.S.).

„Wir haben ein bisschen an unserer Zukunft geplant. So, wer sucht jetzt Arbeit? Wer hat Probleme mit der Nachhilfe oder in dem Studium oder in der Ausbildung? Wer hat Probleme zu Hause? So was könnte man auch hier äußern und dann kann man irgendeine Lösung finden“ (Übungsleiter mMhg, Cricket, K.N.).

Neben Unterstützungsleistungen können die Mitglieder mit Migrationshintergrund aber auch soziale und personale Kompetenzen erwerben, die eine Integration in die Gesellschaft fördern. Hier lässt sich laut den Interviewaussagen als erstes der Erwerb von Sprachkompetenzen nennen. So berichten die Interviewpersonen, dass sie entweder bei sich selbst oder bei Mitgliedern mit Migrationshintergrund eine Verbesserung der sprachlichen Fähigkeiten durch die Wahrnehmung sportlicher und außersportlicher Angebote beobachten konnten:

„Das kann auch sein, dass das bei der deutschen Sprache so ist, die kommt nicht nur vom Lesen und Verstehen, man muss auch reden. Wenn die Migranten einmal in die Sportstunde kommen, mit Deutschen einmal reden und dann wird da auch Deutsch beigebracht. [...] dann bin ich in dem Verein und habe jedes Mal ein Wort da ausgesprochen und dann wieder geübt und wieder weiter so. So ging es da. Das war auch in dem Verein“ (Übungsleiter mMhg, Cricket, K.N.).

„Ich denke, dass der Verein ein ganz guter Deutschunterricht ist, besonders bei den Flüchtlingen. Zum einen, weil das Mitmachen, Mitkriegen von der Sprache, besonders bei den Kindern ist es eine der besten Möglichkeiten, Deutsch unbewusst zu lernen und ohne großen Unterricht, auch so Alltagssprache, Formulierungen, ähnliches mitzukriegen“ (Übungsleiter Boxen, O.B.).

„Sprachkompetenzen. Natürlich, wenn der dann abends bei mir sitzt und für den Führerschein übt, ist das auch Sprachkompetenz, aber auch wenn wir mit der ganzen Truppe etwas machen. Wir waren letztes Jahr im Winter, irgendwann im November oder Dezember war es, da sind wir, die Mittwochsgruppe, mit der Cricket-Gruppe abends zusammen zum Bowling nach [...] gefahren. Solche Sachen, die helfen ungemein mit Sprachkompetenzen“ (Ehemaliger Vorsitzender, K.L.).

Neben sprachlichen Kompetenzen werden aber auch interkulturelle Kompetenzen erworben, wie z.B. Einsichten in kulturelle Bräuche, in das Kommunikationsverhalten und in Geschlechterbilder. Dabei ist erwähnenswert, dass dies wechselseitig erfolgt, dass also auch die „Deutschen“ etwas von anderen Kulturen erfahren und lernen können:

„Gerade die Kinder profitieren ja auch davon, wenn sie im Verein mit anderen Kindern zusammen sind. Die sprechen natürlich auf Deutsch, nicht wie Zuhause auf Türkisch, Arabisch. Also die lernen auch unsere Gebräuche kennen, wenn wir Freizeiten machen. Wie läuft das da, wie geht das da ab. Also ich denke, die lernen eine ganze Menge“ (Übungsleiterin mMhg, Breitensport, J.S.).

„Z.B. Bräuche, Sitten die eben vorhanden sind. Das man das als türkischstämmige Person versucht den anderen näher beizubringen und solche Sachen. Weil letztendlich sind wir alle irgendwo ein bisschen Ausländer. Also wenn man mal irgendwie im Ausland ist, verhält man sich auch anders und versucht sich da zu integrieren“ (Mitglied mMhg ♀, Breitensport, B.C.).

„Eine gewisse Kompetenz, die die auf jeden Fall erfahren, sind so Sachen wie Wertevorstellungen oder so was, die wir haben. [...] Sachen wie, Diskussionskultur, wie unterhält man sich, wie fasst man was zusammen, wie erarbeitet man Ziele. Das sind so Sachen, die die natürlich auch lernen. [...] Umgang der Geschlechter lernen die, glaube ich, relativ schnell, weil wir da eigentlich keine Unterschiede machen“ (Vorsitzender, G.S.).

„Da haben wir den Deutschen erzählt, wie eine Moschee funktioniert, und die hatten auch [...] ihre Schuhe ausgezogen und waren recht ordentlich angezogen. [...] Da kann man auch sagen, dass die beiden das so ein bisschen verstanden haben, so voneinander gelernt haben: ‚Okay. Wenn ihr mich respektiert, dann muss ich euch auch respektieren‘. Von daher in diesem Bereich, würde ich fast sagen, dass die ein bisschen voneinander verstanden haben, so gelernt haben“ (Übungsleiter mMhg, Cricket, K.N.).

Darüber hinaus scheinen Menschen mit Migrationshintergrund durch ihre Mitgliedschaft im Verein spezifische Sozialkompetenzen erwerben zu können, insbesondere solche, die sich u.a. positiv auf Berufschancen auswirken:

„Auf jeden Fall Sozialkompetenzen. Also wenn ich mich als Flüchtling irgendwo bewerbe, und kann in meinem Bewerbungsschreiben schreiben, dass ich im Sportverein aktiv bin und da evtl. Kinder und Jugendgruppen, Erwachsenengruppen oder sonst irgendwas leite, dann weiß auch der Arbeitgeber von vornherein: ‚Hey, das ist ein Mensch, der sich erstens organisieren kann und der kann sich engagieren‘. [...] Sozialkompetenzen sind heutzutage in jeder Bewerbung mit das A und O“ (Vorsitzender, G.S.).

Dies bestätigt auch B.C., die ihre im Verein erlernten sozialen und personalen Kompetenzen wertvoll für ihre zukünftige berufliche Tätigkeit als Erzieherin erachtet:

„Also man lernt ja nie aus, vor allem in dem Verein nicht. Ich habe einiges mitgenommen. Es fängt schon damit an, wie man sich als Autoritätsperson gibt. All diese Sachen, dass man mit einem Selbstbewusstsein dasteht, und auch versucht, die Aufmerksamkeit von anderen zu erlangen“ (Mitglied mMhg ♀, Breitensport, B.C.).

Darüber hinaus haben Personen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit, Qualifikationen zu erwerben, die durch den Sportverein gefördert und nachgefragt werden, und die auch außerhalb des eigentlichen Sportkontextes hilfreich sind. Dies betrifft neben der bereits beschriebenen Möglichkeit einer Übungsleiterausbildung zum Beispiel den Führerschein oder den Erste-Hilfe-Kurs, die sich als Vorteil bei der Jobsuche erweisen könnten:

„Und dann ist auch ein Führerschein eine Kompetenz und der dazugehörige Erste Hilfe Schein, den Mitarbeiter bei uns bezahlt bekommen, wenn Sie den machen, auch das ist eine Kompetenz. Da wird viel ausgebildet und wenn die eine Ausbildung mitnehmen können oder irgendwie was machen können, wird das angeboten und alle lernen mitzuarbeiten oder werden zum Mitmachen aufgerufen, ja“ (Ehemaliger Vorsitzender, K.L.).

Reflektiert man zusammenfassend die in diesem Kapitel angeführten integrativen Effekte, die Personen mit Migrationshintergrund durch Ihre Mitgliedschaft in Verein 6 erfahren, so erkennt man, dass diese Personen sowohl Zugang zu Netzwerken erhalten als auch soziale und personale Kompetenzen sowie spezifische Qualifikationen erwerben.

Zusammenfassung

Fasst man die Aussagen abschließend zusammen, dann lässt sich *erstens* festhalten, dass es nur selten zu interkulturellen Verständigungsproblemen in diesem Verein kommt. Es wird zwar in manchen Sportgruppen davon berichtet, dass es aufgrund von Sprachproblemen oder anderer kultureller Differenzen zu Verständigungsproblemen oder kommunikativen Missverständnissen kommt, aber dass sich die Verständigung insbesondere durch adressatenspezifisches Sprechen relativ einfach sichern lässt.

Zweitens erfolgt eine gleichberechtigte Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund sowohl in sportspezifischen Situationen als auch in Gremien sowie bei Freizeiten, Festen und Feiern. Hier wird deutlich, dass aufgrund der breitensportlichen Ausrichtung des Vereins leistungsbezogene Aspekte keine Rolle für Teilhabemöglichkeiten spielen, sondern dass vielmehr die Persönlichkeit der Mitglieder sowie deren Bereitschaft, sich im Verein – im Sinne seiner spezifischen Kultur – zu engagieren entscheidend ist. Mittels spezifischer Strategien – persönliche Ansprache, Androhung von Sanktionen – also mittels der Kommunikationsmedien Vertrauen, Macht und Moral, wird versucht, das Verhalten der Mitglieder in den verschiedenen Situationen so zu regulieren, dass Personen mit Migrationshintergrund gleichberechtigt am Vereinsleben partizipieren können.

Aussagen darüber, dass es *drittens* innerhalb des Vereins zu interkulturellen Konflikten kommt, die sich zeitlich oder auch inhaltlich stabilisieren würden, wurden nicht gemacht. Bis auf wenige Ausnahmen führen kulturelle Differenzen lediglich zu flüchtigen Konfliktepisoden, die sich allerdings relativ leicht regulieren lassen.

Die Analyse der Interviews im Hinblick auf eine Integration in die Gesellschaft zeigt einmal, dass Personen mit Migrationshintergrund Zugang zu einem sozialen Netzwerk des Vereins erhalten, das ihnen Hilfeleistungen bei Alltagproblemen offeriert. Dies betrifft u. a. die Unterstützung bei der Arbeitsplatz- oder Wohnungssuche, bei Umzügen oder auch beim Umgang mit Behörden. Zum anderen können sie personale und soziale Kompetenzen im Verein erwerben, wie z.B. Sprachkompetenz, „Kulturkompetenz“, also Kenntnisse über spezifische kulturelle Verhaltensmuster, sowie eine Steigerung ihres Selbstwertgefühls erfahren, was in anderen gesellschaftlichen Kontexten, insbesondere dem Arbeitsmarkt, von Relevanz sein dürfte.

3 Fazit

Reflektiert man nun die acht analysierten Sportgruppen zusammenfassend, dann ist zunächst an die theoretischen Überlegungen zu erinnern, die die Analyse geleitet haben: Um im Hinblick auf die erste Fragestellung nach der *Integration in den organisierten Sport* herauszubekommen, ob und in welchem Maße sich die von Sportverbänden initiierten Integrationsprogramme in den Sportvereinen niederschlagen, ob sich dort also Integrationsprozesse und -effekte zeigen, wurde Integration kommunikationstheoretisch konstruiert und dabei Verständigung, soziale Teilhabe sowie Konfliktentstehung und -regulierung im Hinblick auf deren Bedeutung für den Zusammenhalt interkultureller Gruppen reflektiert. Dabei wurde hervorgehoben, dass aufgrund der kulturellen Unterschiede der Mitglieder – die sich in unterschiedlichem Sprachvermögen und Symbolgebrauch ebenso widerspiegeln wie in unterschiedlichen Relevanzkriterien und Körperpraxen – sowohl gemeinsame Verständigung als auch gleichberechtigte soziale Teilhabe in den Sportgruppen keineswegs selbstverständlich, sondern höchst voraussetzungsvoll ist. Damit dies gelingt, bedarf es im Hinblick auf Verständigung der wechselseitigen Beobachtung der Kommunikationspartner, der Kommunikation über Kommunikation sowie deren adressatenspezifische Ausrichtung. Das heißt, wir gehen davon aus, dass sich die Akteure im Rahmen interkultureller Kommunikation in besonderem Maße aufeinander einstellen müssen, um die herkunftsbedingten Differenzen zu erkennen und darauf aufbauend verständigungsorientiert zu kommunizieren.

Im Hinblick auf soziale Teilhabe stellte sich die Frage, welche Möglichkeiten unterschiedliche Gruppen, z.B. solche aus dem Leistungssport, dem Breitensport oder gesundheitsorientiertem Sport haben, um die Komplexität unterschiedlicher Einstellungen und Verhaltensweisen ihrer Mitglieder zu regulieren. Zentrale Mechanismen der Verhaltensregulierung waren hier Formalisierung und Personalisierung sowie die ihnen zuzuordnenden Kommunikationsmedien Macht, Moral, Vertrauen und Sympathie/Liebe. Dabei gingen wir davon aus, dass vor allem solche Gruppen, in denen Rollenerwartungen nicht formalisiert vorliegen und dementsprechend Verhalten nicht qua Macht reguliert werden kann, in

besonderem Maße auf taktvolle moralische und vor allem vertrauensbasierte Kommunikation angewiesen sind, wobei es insbesondere darauf zu achten gilt, dass die Konstruktion von Personen mit Migrationshintergrund als „Fremde“ nicht zu einer Beschneidung ihrer Persönlichkeit führt, die ihren Verbleib in der Gruppe gefährdet.

Im Hinblick auf soziale Konflikte interessierte uns, ob und in welchem Maße interkulturelle Differenzen Anlass für Konflikte sind und wie diese reguliert werden.

Die Frage der *Integration in die Gesellschaft* haben wir netzwerktheoretisch konstruiert, indem wir gefragt haben, ob sich Personen mit Migrationshintergrund mit einem Vereinsbeitritt Zugänge zu sozialen Netzwerken eröffnen, die ihnen bei der Bewältigung von Alltagsproblemen, bei der Arbeitsplatzsuche oder Schulproblemen behilflich sind. Zudem wurde untersucht, ob über die Teilhabe in Sportgruppen ein spezifisches Wissen und spezifische soziale und personale Kompetenzen erworben werden, die von Personen mit Migrationshintergrund als hilfreich für ein Leben in der Mehrheitsgesellschaft angesehen werden.

Im Folgenden werden die dargestellten Ergebnisse der acht Fallstudien zusammengefasst und im Lichte der theoretischen Überlegungen reflektiert. Dabei gehen wir so vor, dass wir zunächst die Zusammensetzung der Gruppen betrachten, in denen sich die Mitglieder begegnen. Im Anschluss daran reflektieren wir die Integration in den Sport, und hier Verständigung, Teilhabe und Konfliktregulierung, im Anschluss daran die Integration in die Gesellschaft, indem wir nach Netzwerken und Kompetenzerwerb fragen.

Betrachtet man die *Zusammensetzung der Sportgruppen*, dann sind diese in den acht untersuchten Fällen durch einen unterschiedlich hohen Anteil an Mitgliedern mit Migrationshintergrund gekennzeichnet, was vermutlich vor allem durch die jeweilige Sportart bedingt ist. Das heißt, im Boxen und Fußball ist der Anteil am höchsten, in allen anderen Sportarten deutlich niedriger. Für alle untersuchten Fälle gilt aber, dass die Gruppen heterogen zusammengesetzt sind, sodass es zu Kommunikationssituationen kommt, in denen kulturelle Differenzen eine Rolle spielen. Auffallend ist, dass sich die Mitglieder zumeist nicht entlang ihres Migrationshintergrunds beobachten, was sich darin zeigt, dass sie sich insgesamt schwer tun, genaue Angaben über die Zusammensetzung der Gruppen und die Herkunft der Mitglieder zu machen, und dass es ihnen nicht leicht fällt, Personen mit Migrationshintergrund überhaupt als solche auszumachen, weil man oftmals aufgrund der Namen oder der Deutschkenntnisse nicht auf einen Migrationshintergrund schließen könne. Eine Ausnahme im Hinblick auf die interkulturelle Zusammensetzung stellen Gruppen dar, die eigens für Personen mit Migrationshintergrund eingerichtet wurden bzw. die sich zu einer ausschließlich aus Personen mit Migrationshintergrund bestehenden Gruppe entwickelt haben. In diesen segregativen Gruppen kommt es zwar auch zu interkulturellen Kommunikationssituationen, an denen aber ausschließlich Personen mit unterschiedlichem Migrationshintergrund teilnehmen.

Integration in den organisierten Sport

Im Hinblick auf die Analyse von Integrationsprozessen haben wir zunächst gefragt, welche *Kommunikationssituationen* es in den Gruppen gibt. Dabei zeigen sich erhebliche Unterschiede. So gibt es Gruppen, in denen es kaum Möglichkeiten zum kommunikativen Austausch gibt. In anderen Gruppen beschränken sich diese Gelegenheiten auf knappe Zeiteinheiten vor, während und nach dem Training. In anderen Gruppen wiederum, wozu insbesondere Wettkampfmannschaften gehören, trifft man sich nach dem Training oder dem Wettkampf oft zu einem Bier oder zum gemeinsamen Essen. Neben diesen informellen Kommunikationssituationen gibt es eine Reihe formeller Anlässe, die vom Verein bzw. von den Abteilungen initiiert werden, wie z.B. Grillfeste, Weihnachtsfeste, Jahresabschlussfeste, Freizeitaktivitäten, vereinsinterne Turniere. Bei diesen Anlässen sind teilweise auch die Eltern und die Geschwister der Mitglieder anwesend. Die Vielfalt der Kommunikationssituationen und die Intensität der Kommunikation ist dabei in Wettkampfmannschaften am größten, ein Phänomen, das bereits Schlagenhauf (1977) in seiner Vereinsstudie beschrieben hat. Funktional äquivalent zur Wettkampfstruktur zeigt sich in einem Verein die Organisationskultur der „Offenheit“, die bewirkt, dass es nicht nur zu informellen, sondern auch zu bewusst formell initiierten Kommunikationssituationen kommt.

Reflektiert man die Ausführungen zur *interkulturellen Verständigung*, dann stellen herkunftsbedingte Eigenarten von Personen mit Migrationshintergrund in Gestalt von Gewohnheiten, Einstellungen und Verhaltensweisen durchaus immer wieder Anlässe für Verständigungsprobleme bzw. für Erklärungs- und Gesprächsbedarf dar. Dies betrifft religiös bedingte Verhaltensweisen wie Essgewohnheiten, Fasten während des Ramadans und das Tragen des Kopftuchs beim Sport ebenso wie das Verhalten gegenüber Frauen. Kulturelle Differenzen werden auch beschrieben hinsichtlich des Zeitverständnisses und der Pünktlichkeit sowie des Verhaltens im Wettkampf. Dabei werden Personen mit Migrationshintergrund in spezifischer Weise konstruiert, als „Machos“, als diejenigen, die „schneller in die Luft gehen“, und sie werden auch mal scherzhaft als „Ziegenhirten“ bezeichnet.

Eine problematische Differenz scheinen politische, vor allem aber religiöse Themen aufzumachen. Religion gilt geradezu als „heißes“ Thema, weshalb es in allen Gruppen möglichst vermieden wird. Mit dieser Strategie der Vermeidung gelingt es den Gruppen, Konflikte zu verhindern.

Eine weitere Strategie im Umgang mit herkunftsbedingten Differenzen stellt Ironie dar. Dies gilt vor allem für Wettkampfmannschaften, die eher gewachsene Gruppen darstellen, in denen man sich schon länger kennt und in denen die Beziehungen der Mitglieder belastbarer sind. Beim Einsatz von Ironie wird allerdings darauf geachtet, dass man nicht überzieht, sondern den Gegenüber und dessen Reaktionen genau beobachtet, um nicht die

Grenze in Richtung zur Beleidigung zu überschreiten. Eine solche Grenze scheint auf jeden Fall die (dunkle) Hautfarbe zu sein, denn darüber werden keine Witze gemacht.

Insgesamt gesehen erfordern Sportgruppen mit Migrationshintergrund seitens der Trainer und Übungsleiter die Bereitschaft, herkunftsbedingte Eigenarten immer wieder zu erklären („der Ramadan kommt ja jedes Jahr“), um so Verständnis zu erreichen, und sie müssen sich Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere dann, wenn diese die deutsche Sprache nicht ausreichend beherrschen, besonders zuwenden, indem sie z.B. Übungen vor-machen und diese nicht nur verbal erklären. Als besonders hilfreich zeigt sich hier, wenn Übungsleiter bzw. Trainer selbst über einen Migrationshintergrund und somit über entsprechende Sprachkenntnisse verfügen, wodurch sie Barrieren abbauen und Nähe und Vertrauen aufbauen können.

Blickt man nun darauf, ob Personen mit Migrationshintergrund in den Sportgruppen *gleichberechtigt teilhaben*, so zeigt sich dies einmal abhängig von deren Leistungsstärke. In Wettkampfmanschaften entscheidet die Leistungsstärke, das sportliche Können, ob und in welchem Maße man dazugehört, und dies völlig unabhängig von der Herkunft. Funktional äquivalent zu diesem Leistungsprinzip ist in Gruppen, in denen Sport nicht wett-kampfmäßig betrieben wird, die Organisationskultur der Offenheit zu sehen. Diese Kultur der Offenheit bewirkt, dass grundsätzlich niemand ausgeschlossen wird und dass nicht da-nach differenziert wird, ob man einen Migrationshintergrund hat oder nicht. Dies kann so weit gehen, dass leistungsstärkere Mitglieder ohne Migrationshintergrund auf leistung-schwächere Mitglieder mit Migrationshintergrund Rücksicht nehmen, um deren Teilhabe in Sportgruppen zu ermöglichen und zu sichern.

Auch wenn über diese beiden Prinzipien die Teilhabe von Personen mit Migrationshinter-ground prinzipiell geregelt ist, gibt es weitere Formen der Regulierung, die im Alltag des Miteinander Anwendung finden. So ist es mittlerweile eine Selbstverständlichkeit, dass religiöse Regeln akzeptiert werden und es, wie es ein Interviewpartner ausdrückt, für Mit-glieder mit Migrationshintergrund „extra Fleisch, extra Grill, extra Besteck“ gibt. Über diese Berücksichtigung erfahren Mitglieder mit Migrationshintergrund Anerkennung und Akzeptanz und fühlen sich so willkommen. Ebenso werden das Tragen eines Kopftuchs sowie das Duschen in Unterwäsche als religiös bedingte Verhaltensweisen akzeptiert, wodurch den Mitgliedern mit Migrationshintergrund Möglichkeiten geschaffen werden, sich den Regeln ihrer Religion entsprechend zu verhalten.

Um ein gelingendes Miteinander zu erreichen, werden in manchen Gruppen allerdings auch formale Regeln aufgestellt, an die sich die Mitglieder anzupassen und zu halten haben. Diese Regeln gelten zwar für alle Mitglieder gleichermaßen, adressieren aber Mitglieder mit Migrationshintergrund spezifisch, wenn darüber zum Beispiel das Verhalten gegenüber Mädchen und Frauen, das pünktliche Erscheinen zum Training oder das machohafte Ver-halten im Training reguliert werden soll. Eine allgemeine Regel ist auch, dass in den

Gruppen deutsch gesprochen wird, damit alle an den Unterhaltungen teilnehmen können und sich keine herkunftsspezifischen Kleingruppen bilden. Dabei wird allerdings auf diejenigen, die der deutschen Sprache noch nicht mächtig genug sind, in spezifischer Weise eingegangen, um ihnen die Teilhabe zu ermöglichen. Regelverstöße werden zwar zunächst mit „Fingerspitzengefühl“ gehandhabt, unter Umständen aber auch bis hin zum Ausschluss aus der Sportgruppe sanktioniert.

Neben diesen formalen Regeln gibt es in den Gruppen auch informelle Regeln, die sich im Laufe der Zeit entwickelt haben, und die das Verhalten der Gruppe steuern. So werden „Zündholzthemen“, wie Politik und Religion, aus der Kommunikation ausgeklammert, weil man die Erfahrung gemacht hat, dass diese Themen zu Konflikten führen können. Auch sollten eigene Überzeugungen nicht vehement vertreten werden. Es gilt hier, eine „Mittellinie“ zu finden, die beiden Seiten gerecht wird. Mit der Erwartung, sich nicht auf Kosten der Gruppe zu „produzieren“, wird die Komplexität der Personen reguliert und damit der Gruppenzusammenhalt zu schützen versucht. D.h., man erwartet einerseits, dass sich die Mitglieder an die Erwartungen der Gruppe anpassen, andererseits erwartet man aber auch, dass sich der Einzelne als „selbstständige Person“ darstellt. Man versucht also, eine Balance zwischen den Polen Anpassung und Selbstdarstellung zu finden.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund zeigt sich auch darin, ob und in welchem Maße sie Funktionsrollen als Trainer und Übungsleiter einnehmen, und ob sie in Entscheidungsgremien vertreten sind. Im Hinblick darauf ist erkennbar, dass in den von uns untersuchten Fällen viele Sportgruppen von Personen mit Migrationshintergrund geleitet werden, in diesem Sinne eine gesteigerte Teilhabe von ihnen zu verzeichnen ist. In manchen Vereinen ist auch ein deutliches Bemühen um Trainer und Übungsleiter mit Migrationshintergrund zu erkennen. Das Beispiel der Wahl des Kassierers eines Gesamtvereins zeigt allerdings, welche sensible Sache die Besetzung einer hohen Position mit einer Person mit Migrationshintergrund ist. Im vorliegenden Fall antizipierte die zur Wahl vorgeschlagene Person mit Migrationshintergrund nämlich Vorbehalte seitens der Mitgliederversammlung und lehnte die Kandidatur ab. Dieses Beispiel macht eindrücklich darauf aufmerksam, dass Personen mit Migrationshintergrund in besonderem Maße das Vertrauen ihrer Gegenüber bedürfen, um in den Sportgruppen, Abteilungen und Vereinen anzukommen und sich akzeptiert und willkommen fühlen.

Die Analyse der Fälle im Hinblick auf *interkulturelle Konflikte*, also ob z.B. das Duschen in Unterwäsche oder das Tragen eines Kopftuchs beim Sport zu Widerspruchskommunikation führt, zeigt, dass solche über den Migrationshintergrund induzierten Konflikte nicht beobachtet werden. Vielmehr scheinen diese Verhaltensweisen in den untersuchten Fällen mittlerweile zur Normalität zu gehören. Hinzu kommt, dass die Entstehung migrationsbedingter Konflikte durch die bewusste Ausklammerung „heißer Themen“ bzw. „Zündholzthemen“, zu denen vor allem Religion, aber auch Politik gerechnet werden, verhindert wird. Mit dieser Strategie gelingt es den Gruppen, eine Grenze gegenüber der

Umwelt zu ziehen („Diese Themen haben hier nichts verloren“) und ihren jeweiligen Sinnkontext zu stabilisieren.

Reflektiert man die bisherigen Ausführungen, dann hat die vorliegende Studie durchaus interessante Ergebnisse an ablaufenden Integrationsprozessen in Sportvereinen bzw. Sportgruppen erbracht, gleichwohl ist aber festzuhalten, dass sich hinsichtlich der Methode der „leidfadengestützten Interviews“ Grenzen zeigten, kommunikative Praktiken im Kontext interkultureller Verständigung, Verhaltenssteuerung und Konfliktregulierung in der notwendigen Differenziertheit und Tiefenschärfe zu erfassen. Solche kommunikativen Praktiken lassen sich in Interviews nicht vollständig aufdecken, da sie vielfach von den beteiligten Akteuren gar nicht reflektiert werden, sondern vielmehr „automatisierte“ soziale Verhaltensweisen darstellen, die in der Selbst- und Fremdbeobachtung keine Rolle spielen. Dieser „blinde Fleck“ in der Datenerhebung mittels Interviews, in denen kommunikative Praktiken ja immer nur entlang der jeweiligen Beobachtungen und Reflexionen der Interviewpartner rekonstruiert werden können, hätte nur durch weitere qualitative Verfahren in Form von Video- und Audioaufzeichnungen überwunden werden können, indem Kommunikationssituationen in den Vereinsgruppen authentisch festgehalten und der theoriegeleiteten Interpretation zugeführt werden. Hier hätte eine Verknüpfung von Video- und Audioodaten mit den Interviews dazu beitragen können, die Beobachtung der Interviewpartner auf konkrete Situationen und darin zu beobachtende Verständigungs-, Teilhabe- und Konfliktregulierungsprobleme zu lenken.⁷⁸ Im Rahmen der durchgeführten Studie standen allerdings keine Ressourcen für die sehr aufwändigen Videoanalysen zur Verfügung, in zukünftigen Studien könnte diese Erweiterung des methodischen Zugangs jedoch dazu beitragen, integrative Prozesse in einer größeren Tiefenschärfe zu erfassen.

Integration in die Gesellschaft

Fragt man danach, was Personen mit Migrationshintergrund davon haben, dass sie Mitglied in einem Sportverein sind und sich in bestimmten Sportgruppen engagieren, dann lässt sich im Hinblick auf den Zugang zu Netzwerken feststellen, dass es mit einer Ausnahme ausschließlich Vereine sind, in denen Wettkampfsport betrieben wird, die ihren Mitgliedern mit Migrationshintergrund Zugang zu Netzwerken eröffnen. Über diese Netzwerke erhalten sie Unterstützung z.B. bei der Sprachprüfung, beim Umzug, bei der Wohnungssuche, bei der Jobsuche, bei der Bewerbung um eine Lehr- bzw. Praktikumsstelle. „Du fragst einen, und der kennt einen“, der dann als „Türöffner“ bei einem Unternehmen fungiert. Dabei begründen die Vereine ihr Engagement durchaus auch funktional als Selbstzweck, denn es helfe ihnen bei der Rekrutierung von Talenten sowie leistungsstarker Spieler, Ringer oder Boxer. Die Analyse der Fälle zeigt also ein durchaus beachtliches gesellschaftliches Integrationspotenzial des Sports – vor allem: des Wettkampfsports. D.h., über ihre Teilnahme

⁷⁸ Siehe zur Verknüpfung von Videoanalysen und Interviews im Rahmen kommunikationstheoretischer Analysen z.B. Borggreffe und Cachay (2015).

in Gruppen des Wettkampfsports können Personen mit Migrationshintergrund in hohem Maße Unterstützung für ihre Integration in die Gesellschaft erhalten.

Blickt man noch abschließend auf die personalen und sozialen Kompetenzen, die über eine Mitgliedschaft im Sportverein erworben werden können, so wird von den Personen mit Migrationshintergrund an erster Stelle der Erwerb der deutschen Sprache genannt. Hierzu trägt auch die Entscheidung der Vereine bei, dass in den Sportkursen die Verkehrssprache Deutsch ist (was nicht ausschließt, dass man sich Mitgliedern, die der deutschen Sprache noch nicht mächtig sind, in ihrer Muttersprache adressatenspezifisch zuwendet). Als weitere Kompetenzen werden sportspezifische Kompetenzen wie (Selbst-)Disziplin und Durchhaltevermögen genannt, die auch in anderen Bereichen der Gesellschaft (z.B. Schule und Beruf) hilfreich seien. Darüber hinaus wird aber auch das Kennenlernen anderer Kulturen, auch die der Aufnahmegesellschaft, sowie die Offenheit, das Verständnis und die Empathie für andere Kulturen und deren Besonderheiten genannt. Vor allem Letzteres dürfte als bedeutsam erachtet werden für ein gedeihliches Zusammenleben in unserer Gesellschaft.

Literaturangaben

Borggrefe, C. & Cachay, K. (2015). Kommunikation als Herausforderung. *Eine theoretisch-empirische Studie zur Trainer-Athlet-Kommunikation im Spitzensport*. Hofmann.

Schlagenhauf, K. (1977). *Sportvereine in der Bundesrepublik Deutschland. Teil I. Strukturelemente und Verhaltensdeterminanten im organisierten Freizeitbereich*. Hofmann.

TEIL E: Entwicklung, Implementation und Evaluation von Programmen zur interkulturellen Öffnung

Entwicklung und Durchführung einer Schulung zur interkulturellen Öffnung von Sportvereinen

1 Einleitung

Den maßgeblichen Ausgangspunkt für die inhaltliche Planung einer Schulung zur Förderung der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen bilden Ergebnisse der empirischen Forschungen aus dem Projekt MoWiS. Dabei konzentrieren wir uns v.a. auf zwei Themenbereiche:

- Inklusions- und Exklusionsmechanismen
- strukturelle Anpassungen der Vereine im Hinblick auf eine interkulturelle Öffnung

Dies deshalb, weil die Forschungsergebnisse zeigen, dass einerseits Personen mit Migrationshintergrund nach wie vor in weit geringerem Umfang in Sportvereine inkludiert sind und dass andererseits Sportvereine bislang kaum proaktiv Maßnahmen ergreifen, um Personen mit Migrationshintergrund als Mitglieder zu gewinnen. Es fehlt v.a. an Strukturen im Verein, die die Bearbeitung des Themas auf Dauer sichern (z.B. auf der Ebene der Programme, der Personalentscheidungen sowie der Kommunikation des Themas nach innen und außen). Auch führen die spezifischen Förderprogramme der Sportverbände zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund bislang bei den Vereinen kaum zu diesbezüglichen Veränderungen. Die Schulung soll an diesem Sachverhalt ansetzen und einerseits die Vereinsvertreter/innen auf diese Defizite hinweisen und andererseits in der Organisation Sportverein jene Lernprozesse initiieren, die notwendig sind, um Veränderungsprozesse anzustoßen. Dies soll dadurch ermöglicht werden, dass die Inhalte der Schulung an zentralen Funktionsaspekten von Vereinen andocken. Verschiedene Forschungsarbeiten, wie auch die Ergebnisse des Projekts MoWiS, deuten darauf hin, dass eine große Anzahl der Vereine wenig Interesse an der Thematik „*Integration*“ zu haben scheint, wohl aber an der „*Gewinnung*“ von Mitgliedern sowie von Personal und dies aus recht unterschiedlichen Gründen, die wiederum von der jeweiligen Situation des einzelnen Vereins abhängen.

In der Schulung sollen deshalb folgende Sachverhalte thematisiert werden: Mit den *Inklusions- und Exklusionsbedingungen* sind jene Faktoren in den Blick zu nehmen, die die Mitgliedschaft von Personen mit Migrationshintergrund sowie deren Zugang zu Funktionsrollen im Verein begünstigen oder aber verhindern. Hierzu sollen zunächst Erkenntnisse zu den klassischen Zugangswegen von Kindern und Jugendlichen zum Verein, nämlich über die Familie, über die Schule, über die Peergroup dargestellt und im Hinblick auf ihre Gültigkeit für die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund diskutiert werden. Danach sollen Unterstützungsmaßnahmen, etwa durch Promotoren, wie beispielsweise Lehrkräfte,

Übungsleiter/innen oder Mitglieder mit und ohne Migrationshintergrund in den Blick genommen werden. Ebenfalls zu berücksichtigen sind Ergebnisse zum Einfluss der Vereinskultur auf Öffnungs- bzw. Schließungsprozesse (Stichwort: symbolische Grenzziehung). Letzteres v.a. deshalb, weil die Erfahrung von Grenzziehungsprozessen nicht nur einer Mitgliedschaft, sondern auch der Übernahme von Funktionsrollen durch Mitglieder mit Migrationshintergrund entgegenstehen kann.

Unter den *Strukturanpassungen*, die eine interkulturelle Öffnung begünstigen, sind z.B. Personalentscheidungen zu thematisieren, wie etwa die Einrichtung von formellen Arbeitsgruppen, die die interkulturelle Öffnung vorantreiben bzw. die Ausdifferenzierung eines formellen Amtes für diese Aufgabe, wie etwa das eines/r Integrationsbeauftragten. Derartige Vorgehensweisen erfordern sämtlich Entscheidungen auf der Ebene der Vereinsführung, können jedoch gleichzeitig nicht gegen die Mitglieder erfolgen, wenn die Maßnahmen Bestand haben sollen. In diesem Zusammenhang ist auf förderliche aber auch hemmende Bedingungen, die in der Verfasstheit der Sportvereine als sogenannte freiwillige Organisation liegen, hinzuweisen (eine Steuerung Top-Down ist nicht möglich!). Ferner sollen die Art und Weise, wie das Thema interkulturelle Offenheit des Sportvereins innerhalb und außerhalb der Organisation kommuniziert wird sowie das Bild, das der Verein nach außen bezüglich kultureller Homogenität bzw. Heterogenität abgibt, näher beleuchtet werden. Da Strukturanpassungen, die auf die Inklusion von Personen mit Migrationshintergrund abzielen, in hohem Maße von der Vereinskultur abhängig sind, soll anhand von Aussagen von Menschen mit Migrationshintergrund auf die Wahrnehmung dieser Vereinskultur durch Zugewanderte näher eingegangen werden.

2 Ziele und Adressat/inn/en der Schulung

Die Absicht, die mit der Schulung verfolgt wird, ist es, Vereinen, u.a. anhand der Ergebnisse des Projekts MoWiS, zu verdeutlichen, dass in den Vereinen ein Organisationsentwicklungsprozess erfolgen muss, wenn man möchte, dass sich mehr Personen mit Migrationshintergrund als bisher einem Sportverein anschließen und dort ggf. auch eine Funktionsrolle übernehmen.

Wie bereits erwähnt, scheinen in vielen Vereinen Vorbehalte gegenüber Schulungen zu dieser Thematik zu bestehen, ablesbar u.a. am mangelnden Interesse, solche Schulungen zu besuchen.⁷⁹ Als Grund für diese Zurückhaltung wird öfter geäußert, dass man als Verein in erster Linie die Aufgabe habe, Sportangebote bereitzustellen, nicht aber gesellschaftspolitische Aufgaben, wie die Integration von Personen mit Migrationshintergrund zu erfüllen. Außerdem scheint in vielen Vereinen die Ansicht vorzuherrschen, dass ja der Verein offen für alle Menschen – egal welcher Herkunft – sei, sodass jedermann Mitglied werden

⁷⁹ In Vorgesprächen mit Vertreter/inne/n von Bündeln und Verbänden wurde geäußert, dass Schulungen in diesem Themenfeld aufgrund von Teilnehmermangel oftmals nicht stattfinden können.

könne. Besondere Maßnahmen für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte seien daher nicht nötig. Außerdem wird durch Integrationsbemühungen ein erheblicher Mehraufwand vermutet, der das überwiegend ehrenamtliche Engagement in den Sportvereinen überfordern und damit die Vereine überlasten könnte. D.h., „*Offenheit*“ für Menschen mit Migrationshintergrund wird gewissermaßen als selbstverständlich vorhanden angesehen und damit quasi als Selbstläufer erachtet.

Wenn man also Strukturanpassungen anregen möchte, die auf eine Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund abzielen, dann ist darauf zu achten, dass dies unter Berücksichtigung der maßgeblichen Ziele sowie gegenwärtiger Problemlagen der Sportvereine erfolgt und nicht ausschließlich im Sinne einer allgemeingesellschaftlichen oder rein humanitären Aufgabe.⁸⁰

Die maßgeblichen Probleme von Sportvereinen liegen, wie eben genannt, im Bereich ihrer *Human Resources*, denn es fehlt vielen Vereinen an (zahlenden) Mitgliedern und/oder an jungen Sportlerinnen und Sportlern für die Wettkampfmannschaften, vor allem aber an Personal für sportbezogene Rollen (Übungsleiter/innen, Trainer/innen) sowie für verwaltungsbezogene Rollen. Die Gewinnung neuer Mitglieder sowie die Bindung von Mitgliedern stellen für viele Vereine eine dauerhafte, wenn nicht sogar die zentrale Aufgabe dar. In der Schulung sollen den Teilnehmenden diese *Human-Resource-Probleme* in Verbindung mit einer Werbung um die im Sportverein noch unterrepräsentierte Gruppe der Personen mit Zuwanderungsgeschichte nahegebracht werden. Ein zentrales Anliegen der Schulung liegt demnach in der Vermittlung der Erkenntnis, dass die Gewinnung von Personen mit Migrationshintergrund für die Zukunftsfähigkeit des eigenen Sportvereins von großer Bedeutung ist.

Die Vermittlung derartiger Inhalte in Organisationen ist aber nur dann erfolgreich, wenn bei den Adressat/inn/en die Bereitschaft vorhanden ist, sich dieser Thematik auch wirklich offen zuzuwenden, denn ohne diese Bereitschaft, ist in Organisationen weder die nötige Motivation, eine Schulung zu besuchen, noch ein Lernzuwachs zu erwarten (vgl. Senge 1998, S. 171ff.). Die Darstellung der oben geschilderten, problematischen personellen Entwicklungen in vielen Vereinen scheinen im Verbund mit Veränderungen in der demografischen Lage, die seit einigen Jahren eine stetige Zunahme der Gruppe der Zugewanderten bei gleichzeitiger Überalterung der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund ausweist, geeignet zu sein, eine solche Motivation zu erzeugen.

Gemäß Senges Überlegungen zur „*lernenden Organisation*“ kann insbesondere durch Sichtbarmachung eines Problems eine Hebelwirkung zu Veränderungen in einer Organisation entstehen. Diese Hebelwirkung kann genutzt werden, um den aus der Problematik

⁸⁰ Vgl. hierzu Kleindienst-Cachay, Cachay & Bahlke (2012, S. 263), die in diesem Zusammenhang davon sprechen, dass man für dieses Thema die für einen Sportverein passenden „Einflugschneisen“ finden müsse.

hervorgehenden Druck zu vermindern (vgl. Senge 1998, S. 143). Die Schulung versucht diese Hebelwirkung zu erzeugen, indem die Thematik der Schulung mit dem Problemdruck, der in Bezug auf *Human Resources* in vielen Vereinen besteht, verbunden wird. Deshalb wird die Schulung unter dem Label der Gewinnung neuer Vereinsmitglieder mit dem Fokus auf der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund beworben. Die vorgesehene Maßnahme erhält somit den Titel „*Vereinsentwicklung: Zugang zu neuen Mitgliedergruppen*“. Im Ausschreibungstext der Schulung wird dann ausführlich auf Personen mit Migrationshintergrund als neu zu gewinnende Gruppe hingewiesen.

Um Veränderungen innerhalb einer Organisation zu initiieren, ist nach Senges Vorstellungen (1998) ein Lernzuwachs beim Führungspersonal, aber auch bei allen anderen Personen innerhalb einer Organisation maßgebliche Voraussetzung. Dies gilt in besonderem Maße für freiwillige Organisationen, wie Sportvereine, die sich nur durch Überzeugung des Führungspersonals sowie der Mitglieder steuern lassen (vgl. Meier, 2008, S. 156ff; Thiel & Braun, 2008, S. 88ff.). Daraus ist zu folgern, dass als Zielgruppe für die Schulungen sowohl Führungskräfte von Sportvereinen als auch Personal in sportbezogenen Rollen angesprochen werden sollten. Ebenso willkommen sind einfache Vereinsmitglieder. Diese Gruppen werden deshalb im Einladungsschreiben ausdrücklich adressiert.

Die Schulung zielt also insgesamt darauf ab, einerseits für das Thema zu sensibilisieren und andererseits jene Kompetenzen zu vermitteln, die nötig sind, um Prozesse der interkulturellen Öffnung im Sportverein zu initiieren bzw. bereits bestehende Bemühungen weiter voranzutreiben und langfristig zu sichern. Zwar sind der Wissenszuwachs und der Erwerb von Fähigkeiten einzelner Personen in einer Organisation „[...] keine Garantie dafür, dass die Organisation etwas lernt [...]“ (Senge, 1998, S. 171), jedoch ist das individuelle Lernen eine notwendige Voraussetzung, um Lernprozesse bzw. Veränderungsprozesse zu initiieren. Die angestrebten Kompetenzen beziehen sich dabei einerseits auf den Erwerb von Wissen, z.B. über die demographische Entwicklung und den Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung, über Ursachen der Unterrepräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen sowie über Verfahren und Strategien von Öffnungsprozessen bzw. Ursachen für soziale Schließungen in Sportvereinen. Andererseits zielt die Schulung aber auch auf Veränderungen in den Einstellungen, Werthaltungen und Verhaltensabsichten der Akteure, d.h. der Teilnehmenden an der Schulung.⁸¹

Ein weiteres Ziel der Schulung besteht in der Vernetzung der Teilnehmer/innen aus verschiedenen Sportvereinen untereinander zum Zwecke des Informationsaustausches sowie in einer festeren Anbindung der Vereine an die Kreis- und Stadtsportbünde, die das

⁸¹ Veränderungen bei Verhaltensdispositionen, wie etwa Einstellungen, Werthaltungen und Verhaltensabsichten können Verhaltensänderungen unterstützen (vgl. z.B. Montaña & Kasprzyk, 2015, S. 95ff.; Ajzen & Fishbein, 1980, S. 54ff) und deshalb – bezogen auf diese Problematik – Prozesse interkultureller Öffnung günstig beeinflussen.

Bindeglied zwischen den Dachverbänden und den Vereinen bilden und sowohl zur Thematik beraten als auch Fördergelder verteilen. Darüber hinaus soll auch eine Vernetzung der Vereine mit anderen Akteuren aus dem Bereich Integration (z.B. mit dem Kommunalen Integrationszentrum, dem Integrationsrat, diversen Sozialverbänden, Schulen, Migranten-selbstorganisationen) angeregt werden, indem über diese Organisationen informiert wird.

Konzipiert ist die Schulungsmaßnahme sowohl als Veranstaltungsformat für Mitglieder mehrerer kleiner oder mittelgroßer Vereine als auch für einzelne Großvereine. Bei der Bewerbung der Schulungsmaßnahme wurden gezielt auch jene Vereine angesprochen, die im Rahmen des Projekts MoWiS an den Interviews teilgenommen haben.

3 Aufbau und didaktische Begründung der Vorgehensweise

3.1 Konstruktivistische Vorgehensweise

Für die Schulung ist ein konstruktivistischer Ansatz des Lehrens und Lernens gewählt worden, der in Einklang mit der dem Projekt MoWiS zugrundeliegenden Systemtheorie Luhmanns steht, denn nicht nur die Organisation „Sportverein“, sondern auch die lernende Person selbst ist als autopoietisches System zu verstehen, das nicht unmittelbar von außen gesteuert werden kann.⁸² Vielmehr ist davon auszugehen, dass psychische und soziale Systeme operativ voneinander getrennt sind und ein direktes, kausales Einwirken auf psychische Systeme durch Instruktion nicht erfolgversprechend ist. Deshalb werden Vermittlungsmethoden angewandt, durch die dem Lernen als einem Prozess individuellen, selbstständigen Aneignens von Wissen und Fertigkeiten (vgl. Kupper & Kaufmann, 2009, S. 160f.) Rechnung getragen wird.

Gemäß konstruktivistischer lerntheoretischer Annahmen handelt es sich beim Lernen um einen Prozess, der in einen spezifischen Kontext eingebunden ist und in dem sich ein Individuum durch Selbststeuerung und über individuelle Wahrnehmung sowie durch Erfahrung und Interpretationsprozesse Inhalte aneignet. Dies geschieht idealerweise in Interaktion mit anderen, durch die die eigenen Wahrnehmungen ergänzt, erweitert und u.U. kontrastiert werden (Reinmann-Rothmeier & Mandl, 1997, S. 356). Eine diesen Annahmen entsprechende didaktische und methodische Gestaltung der Schulung soll dazu beitragen, einen aktiven und selbstgesteuerten Lernprozess zu initiieren.

Eine aktive Beteiligung (Partizipation) der Teilnehmenden bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Lernprozesses wirkt sich förderlich auf die Akzeptanz der Maßnahme aus, erhöht zugleich die Motivation und damit die Wahrscheinlichkeit, dass die neu erworbenen

⁸² Vgl. in Bezug auf Erziehung Luhmann (2002, S. 24ff.). Zu konstruktivistischem Lernen vgl. Siebert (2008, S. 56ff.). Vgl. speziell bezogen auf die Erwachsenenbildung im Sport Ehnold, Cachay & Borggreffe (2015, S. 461ff.).

Kenntnisse auch tatsächlich Anwendung finden (vgl. Reich-Claassen & Hippel 2009, S. 1008).⁸³ Diese Partizipation kann in einem ersten Schritt bereits zu Beginn einer Veranstaltung durch Abruf der Erwartungen der Teilnehmenden erfolgen (vgl. Wright 2008, S. 751).

Auch der Kontext des Lernens, d.h. die Zeit, der Ort und das soziale Setting, sind bei der Planung zu berücksichtigen, da diese Faktoren den Lernerfolg in hohem Maße beeinflussen (vgl. Roth, 2004, S. 500). Darüber hinaus kann die Erzeugung eigener Betroffenheit bei der Behandlung eines bestimmten Themas die Bereitschaft zum Lernen beträchtlich erhöhen (Roth, 2004, S. 504). Unmittelbare Verhaltensänderungen sind vor dem Hintergrund konstruktivistischer Annahmen allerdings nicht zu erwarten. Vielmehr setzt diese Theorie des Lernens auf einen längerfristigen aktiven Verarbeitungsprozess des Gehörten bzw. Erfahrenen vor dem Hintergrund bereits bekannter Wissensbestände und Erfahrungen.

Entsprechend dieser Prinzipien finden folgende Grundsätze konstruktivistischen Lernens bei der Planung und Durchführung der Schulungsmaßnahme Berücksichtigung:

- Anknüpfung an der individuellen Wahrnehmung und Erfahrung sowie dem bereits vorhandenen Wissen der Teilnehmenden bei der Präsentation neuer Sachverhalte.
- Erzeugung der Erkenntnis, dass es sich um eine drängende Problematik des eigenen Vereins handelt.
- Kontrastierung des bisherigen Wissens durch die Darstellung unbekannter Sachverhalte, dadurch Irritierung bisheriger Standpunkte. Erzeugung eines Gefühls eigener Betroffenheit.
- Den Teilnehmenden Gelegenheiten zum Verarbeiten des Gehörten, zur Interpretation des Neuen sowie zur Verknüpfung des Neuen mit bereits Bekanntem geben, z.B. durch die Ermunterung zu Nachfragen nach Vortragsphasen bzw. zur Artikulation eigener Standpunkte sowie durch den Austausch mit anderen Teilnehmenden.
- Partizipation der Teilnehmenden am Prozess der Wissensbildung und der Lösungsentwicklung ermöglichen. Dies über Gelegenheiten fördern, eigene Meinungen und Erfahrungen einzubringen, ferner über die Individualisierung des Wissenserwerbs durch Wahlmöglichkeiten in Bezug auf bestimmte Themen sowie über die Möglichkeit zur Erarbeitung eigener Lösungen.
- Schaffung einer ansprechenden räumlichen, zeitlichen und sozialen Situation für das Angebot.

⁸³ Auf die Bedeutung der Partizipation weist auch der Kooperationsverbund Gesundheitliche Chancengleichheit (2020, o.S.) in Bezug auf Interventionen im Bereich der Gesundheitsförderung hin.

3.2 Didaktisch-methodische Erläuterungen einzelner Schritte der Schulung

Es handelt sich um eine Qualifikationsmaßnahme der allgemeinen, nicht formalisierten Erwachsenenbildung im Setting des organisierten Sports,⁸⁴ bei der die Freiwilligkeit der Teilnahme Voraussetzung ist. Dementsprechend ist es wichtig, bereits vorgängig Motivation zum Besuch der Schulung zu erzeugen. Dem wird über die Wahl des Titels der Veranstaltung Rechnung getragen, die insofern konstruktivistischen Ansätzen folgt, als dass sie am allgemeinen Problemdruck der Organisation Sportverein ansetzt, wodurch zu erwarten ist, dass sich die Bereitschaft erhöht, sich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen.

Um einen geeigneten Kontext des Lernens in einer für die Teilnehmenden vertrauten Umgebung zu erzeugen, sollen die Veranstaltungen in Räumen des Sports, d.h. bei den Kreis- und Stadtsportbünden, bzw. in sonstigen Räumen, die der Lebenswelt des Sports bzw. des Sportvereins entsprechen, stattfinden.⁸⁵

Die Maßnahme ist auf Personen zugeschnitten, die in ihrem Verein zum Zeitpunkt der Schulung entweder bereits in diesem Thema engagiert sind oder sich zumindest dafür interessieren. An diese Interessenlage soll mit der Schulung angedockt werden. Dies ist sehr wichtig, denn die Motivation für ein Thema ist eine bedeutsame Determinante für den Lernerfolg und für die spätere Anwendung des Erlernten in der Praxis.

Es kann angenommen werden, dass alle Teilnehmer/innen aufgrund ihres Interesses am Thema zur Schulung kommen, aber unterschiedliche Erwartungshaltungen mitbringen. So könnten sie teilnehmen, um sich beispielsweise neues Wissen anzueignen, um Chancen und Probleme, die sich den Sportvereinen aus der Gewinnung neuer Mitgliedergruppen aus der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund ergeben können, besser verstehen zu können, wegen bestehender Konflikte im Verein, deren Ursachen in der kulturellen Heterogenität gesehen werden oder um neue Strategien zur Gewinnung dieser Personengruppe kennenzulernen, die dann im eigenen Verein umgesetzt werden können. Durch ein Abrufen der Erwartungen zu Beginn des Workshops soll den Teilnehmer/innen diese Unterschiedlichkeit der Vorstellungen bewusst werden. Das Lehrteam erhält zugleich die Möglichkeit, im Laufe der weiteren Veranstaltung gezielt auf bestimmte Erwartungen eingehen zu können.

Um an die Erwartungen und die subjektiven Vorerfahrungen der Teilnehmenden anzuknüpfen, wird angestrebt, das Thema „*Gewinnung neuer Mitgliedergruppen*“ über situationsorientiertes Lernen anschaulich darzustellen. Dazu werden Erkenntnisse aus einzelnen Fallbeispielen, die überwiegend im Rahmen der Projektinterviews berichtet wurden und

⁸⁴ Vgl. hierzu die Einteilung der Erwachsenenbildung in verschiedene Teilbereiche nach Reinmann-Rothmeier & Mandl (1997, S. 358).

⁸⁵ Aufgrund bestehender Hygienerichtlinien, die in Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie stehen, muss – entgegen der vorherigen didaktischen Überlegungen – bei einigen Schulungen auf digitale Räume zur Umsetzung der Fortbildungsmaßnahme zurückgegriffen werden.

die beispielhaft für eine bestimmte Thematik sind, aufgegriffen und den Zuhörenden im Wortlaut der Interviewten präsentiert.⁸⁶

Im zeitlichen Ablauf der Schulung werden die Prinzipien des konstruktivistischen Lernens wie folgt berücksichtigt: Um eine persönliche, von Vertrauen getragene Situation herzustellen, werden die Teilnehmenden bei Ankunft von den Referentinnen und Referenten persönlich begrüßt. Danach können sie sich bis zum Beginn der Veranstaltung untereinander noch etwas austauschen. Da die Teilnehmenden der Schulungen überwiegend aus Vereinen der jeweiligen Region kommen, ist davon auszugehen, dass sich einige bereits kennen und schnell miteinander in Kontakt kommen. Zu Beginn des offiziellen Teils werden die Teilnehmenden aus den zuvor genannten Gründen gebeten, sich kurz vorzustellen und ihre Erwartungen an die Schulung zu artikulieren.

Die darauf folgende Schulung folgt dem sogenannten Drei-Schritte-Prinzip, das in konstruktivistisch ausgerichteten Lernangeboten vielfach zum Einsatz kommt.⁸⁷ Auf einen theoretischen Input in Form eines PowerPoint-gestützten Vortrags, der abwechselnd von drei Vortragenden präsentiert und zwischen den einzelnen Teilen durch kurze Diskussionsphasen unterbrochen wird (Schritt 1), folgt eine stärker aktivierende und individualisierende Phase in Form einer arbeitsteiligen Gruppenarbeit zu vier zentralen Fragestellungen (Schritt 2). Diesen Fragen können sich die Teilnehmenden nach Wahl frei zuordnen. Im Anschluss an diese Gruppenarbeitsphase (ca. 20 Minuten) werden die Ergebnisse der verschiedenen Gruppen, die schriftlich festgehalten werden, nacheinander im Plenum vorgestellt und diskutiert. Dadurch soll ein wechselseitiger Austausch aller über Wissensbestände, Erfahrungen und praktische Maßnahmen zum Themenbereich erfolgen. Es ist zu erwarten, dass es dabei auch zu Kontrasterfahrungen sowie zum Überdenken eigener Standpunkte kommt (Schritt 3). Die Ergebnisse der Gruppenarbeit und die Ergänzungen durch das Plenum werden vom Dozententeam gesammelt, weiterbearbeitet und den Teilnehmer/innen im Nachgang zur Schulung zur Verfügung gestellt.⁸⁸

Der theoretische Input dient der Aktivierung vorhandener Wissensbestände der Zuhörenden sowie dem Erwerb neuer Erkenntnisse als Grundlage für die weitere Bearbeitung des Themas. Die zeitgleiche visuelle und auditive Darbietung der kognitiven Inhalte gilt unter neurophysiologischer Perspektive als förderlich für den Lernprozess.⁸⁹ Durch das Präsentieren statistischer Daten zur demografischen Entwicklung und zur Mitgliederentwicklung im organisierten Sport soll besondere Aufmerksamkeit für das Problem Mitgliedergewinnung erzeugt werden. Die Daten, v.a. jene über die hohen Anteile von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der Gesamtpopulation, dienen dazu, Irritationen bei

⁸⁶ Die in der Schulung genutzten Interviewaussagen stammen zu einem großen Teil aus dem Projekt MoWiS und werden ergänzt über weitere Aussagen aus dem Forschungsmaterial der Projektbeteiligten.

⁸⁷ Vgl. hierzu Edelmann & Wittmann (2012, S. 218).

⁸⁸ Vgl. zur Bedeutung dieser Vorgehensweise für nachhaltiges Lernen: Edelmann & Wittmann (2012, S. 218).

⁸⁹ Vgl. hierzu Siebert (2008, S. 144).

den Zuhörenden durch einen Abgleich ihres individuellen Wissensstands mit den neuen Erkenntnissen aus demographischen Daten hervorzurufen, um so eine größere Offenheit für die Thematik „*Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund*“ zu erzeugen.⁹⁰ Die neuen Wissensbestände werden von den Teilnehmenden der Schulungsmaßnahme mit den bereits vorhandenen Einschätzungen und Erfahrungen verglichen, sodass eine neue Sicht auf die Situation entstehen kann.⁹¹ Die Kombination von instruktionaler Herangehensweise und konstruktivistischen Prinzipien hat sich in der Erwachsenenbildung nach Reinmann-Rothmeier und Mandl (1997, S. 377) beim anwendungs- und kontextbedingten Lernen als besonders geeignet erwiesen. Ferner soll der Wissenserwerb durch eine Kombination aus einer Darstellung von Fakten⁹² und Erfahrungsberichten aus der Praxis (der Sportvereine), die durch Interviewaussagen veranschaulicht werden, angeregt werden.⁹³ Die Verwendung solcher unterschiedlicher Präsentationsformen soll dazu dienen, dass die Teilnehmenden das Gehörte in Verbindung zu eigenen Gedächtnisinhalten bringen und dass sie später die Lerninhalte vom konkreten Fall abstrahieren und systematisieren können. Letzteres gilt als eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass das Gelernte wiederum auf andere Situationen transferiert werden kann.⁹⁴

Die Inhalte sollen zielgruppenorientiert und laienverständlich dargestellt werden. Sie sind, wo immer möglich, an der persönlichen sportbezogenen Lebenswelt der Beteiligten, d.h. den Erfahrungen im Verein, ausgerichtet. Es wird darauf geachtet, keine unbekannteren Fachbegriffe, die außerhalb des bekannten Sportbezugs liegen, zu verwenden. Falls einzelne neue Fachtermini zum Verständnis erforderlich sind, werden diese erläuternd eingeführt. Im Vortrag wird bewusst auf Beispiele aus dem Alltagsgeschehen von Sportvereinen zurückgegriffen.

Durch den Wechsel der Vortragenden in den unterschiedlichen Teilen der Präsentation werden die inhaltlich verschiedenen Beiträge für die Zuhörerenden auditiv und visuell differenzierbar. Zugleich dient der Sprecher/innenwechsel der Erhöhung der Aufmerksamkeit der Zuhörenden. Die jeweils direkt im Anschluss an die drei Vortragsteile erfolgende Aussprache wird eingesetzt, damit jede/r Teilnehmer/in vor dem Hintergrund des eigenen Wissens und der eigenen Erfahrungen individuell Stellung zu den Inhalten des Vortrags beziehen und aufkommende Fragen äußern kann.⁹⁵ Auf diese Weise soll die Verknüpfung des Gehörten mit bereits bekannten Sachverhalten erleichtert werden.

⁹⁰ Vgl. zu einer solchen Vorgehensweise auch Ehnold, Cachay & Borggreffe (2015, S. 462) sowie Siebert (2008, S. 185).

⁹¹ Vgl. hierzu Roth (2004, S. 496ff.).

⁹² Es handelt sich dabei um „semantisches Lernen“ (vgl. Roth, 2004, S. 504f.).

⁹³ Hier handelt es sich um „episodisches Lernen“ (vgl. Roth, 2004, S. 504f.).

⁹⁴ Vgl. hierzu Menzel & Roth (1996, S. 249) sowie Roth (2004, S. 504f.).

⁹⁵ Erfahrungen können aus konstruktivistischer Sicht des Lernens dazu beitragen, die Relevanz neu erworbener Inhalte einzuschätzen und Situationen, basierend auf vorangegangenen Erfahrungen, entsprechend zu

Die anschließend vom Referententeam vorgestellten Fragestellungen für die Gruppenarbeit setzen direkt an der Vereinsrealität an. Die selbstgewählte Zuordnung zu einer dieser Fragen berücksichtigt das individuelle Interesse, was wiederum der Motivationsförderung dient. Dies sowie die Aktivierung der Teilnehmenden durch die Diskussion in der Gruppe dürfte sich wiederum förderlich auf die Gedächtnisleistung der Teilnehmenden auswirken.⁹⁶

Nach dem Vortragsteil folgt zunächst eine Pause von ca. 15 Minuten, in der sich die Teilnehmenden bei den Präsenzveranstaltungen in informellem Rahmen über das Gehörte austauschen können, wodurch es sowohl zu Übereinstimmung als auch zu Dissens kommen dürfte. Ein solcher Austausch unmittelbar nach einem thematischen Input soll die individuelle Auseinandersetzung mit dem Thema anregen und den weiteren Lernprozess fördern.⁹⁷ Bei den Onlineveranstaltungen besteht diese Möglichkeit nicht. Dort wird die Pause zu einem kurzen Rückzug aus der Onlinekonferenz genutzt.

In der anschließenden Gruppenarbeitsphase diskutieren die Gruppen (digital-)räumlich voneinander getrennt, sodass jeweils eine ruhige Arbeitsatmosphäre besteht. Während der Präsenzveranstaltungen stehen jeder Gruppe eine Pinnwand und Metaplankarten zur Verfügung, damit die Ideen und Ergebnisse schriftlich festgehalten und auf der Pinnwand strukturiert dargestellt werden können. Bei den Onlineveranstaltungen dient eine vom Dozententeam vorbereitete Word-Vorlage zum Eintragen der Gruppenarbeitsergebnisse. Das Dokument enthält die Fragestellung und wird über die Chatfunktion zum Download bereitgestellt. In der Gruppenarbeit werden die Teilnehmenden erneut mit den Sichtweisen und Erfahrungen anderer Schulungsteilnehmer konfrontiert, was u.U. zu weiteren Irritationen oder aber zur Bestätigung des eigenen Standpunkts führen kann. Ein Austausch über Erfahrungen und die Reflektion vorhandener Wissensbestände vor dem Hintergrund der Meinungen anderer kann dazu dienen, die Entwicklung persönlicher anwendungsbezogener Wissensbestände anzuregen, eines Wissens, das später auf andere Situationen transferiert werden kann.⁹⁸ Da sich die Mitglieder des Referententeams bei den Live-Veranstaltungen stets im Sichtfeld der Teilnehmenden aufhalten, bzw. bei den Online-Veranstaltungen über die digitale Plattform immer ansprechbar bleiben, ist jederzeit auch eine Interaktion zwischen Lernenden und Lehrteam möglich, etwa zur Klärung von Fragen hinsichtlich der Gruppenarbeitsaufträge. Dies ist aus Sicht des Konstruktivismus für einen erfolgreichen Lernprozess bedeutsam, weil neben authentischen Problemen, multiplen Kontexten und

bewerten. Handlungsentscheidungen werden durch Verknüpfung mit bereits gemachten ähnlichen Erfahrungen erleichtert (Siebert 2008, S. 81).

⁹⁶ Vgl. hierzu Roth (2004, S. 504).

⁹⁷ Vgl. hierzu Edelmann & Wittmann (2012, S. 213ff), Gerstenmaier & Mandl (1995, S. 879) sowie Reinmann-Rothmeier & Mandl (1997, S. 382).

⁹⁸ Vgl. Reinmann-Rothmeier & Mandl (1997, S. 381).

Perspektiven auch ein sicheres soziales Umfeld, in dem der Lernprozess stattfindet, ein wichtiger lernförderlicher Faktor ist.⁹⁹

Im Anschluss an die Gruppenarbeitsphase erfolgt die Ergebnisdarstellung der einzelnen Arbeitsgruppen durch die Teilnehmer/innen. Die darauffolgenden Rückmeldungen und Ergänzungen durch das Plenum bieten Gelegenheit zum Transfer der Inhalte in unterschiedliche Kontexte und zu einer Betrachtung aus unterschiedlichen Perspektiven¹⁰⁰ – z.B. aus verschiedenen Rollen, verschiedenen Sportarten oder aus der jeweiligen persönlichen Betroffenheit. Das Referententeam ergänzt dabei, sofern möglich, auf der Grundlage der Ergebnisse des Forschungsprojekts. Die Entscheidung darüber, ob und in welchem Umfang mögliche Interventionen angesprochen und diskutiert werden, liegt dabei in den Händen der Teilnehmenden.

Die abschließende Rückschau auf die Schulung mit der Methode „*Blitzlicht*“ dient dazu, den Teilnehmenden den für sie jeweils wichtigsten Sachverhalt aus der absolvierten Schulung ins Bewusstsein zu rufen. Unter der Perspektive der konstruktivistischen Lerntheorie ist nämlich allein die lernende Person in der Lage zu beurteilen, was inhaltlich zu ihrer Wissenserweiterung und zur Umsetzung im jeweiligen Verein beiträgt. Zudem kann sich die Reflexion und Bewertung bisheriger Bemühungen im eigenen Verein vor dem Hintergrund neu erworbenen Wissens und der Kenntnisse über innovative Strategien anderer Vereine positiv auf die eigene Motivation und die zukünftige Lernbereitschaft im Themenbereich „interkulturelle Öffnung“ auswirken.¹⁰¹

4 Durchführung, Inhalte der Schulung

4.1 Organisation der Schulung

Zur Erhöhung der Relevanz und Attraktivität der Workshops wurde im Vorfeld dem Landessportbund Nordrhein-Westfalen [LSB NRW] das erstellte Schulungskonzept vorgelegt und die Anerkennung der Maßnahme für die Vergabe von Lizenzpunkten für verbandsbezogene Weiterbildungen beantragt. Dem Antrag wurde stattgegeben, sodass der LSB NRW für die Teilnahme 4 Lizenzpunkte zur Verlängerung für die Übungsleiter C-Lizenz vergibt. Aus formalen Gründen ist deshalb immer ein Kreis- [KSB] oder ein Stadtsportbund [SSB] kooperierend in die Schulungsmaßnahme einzubinden, sodass die Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit den Bündeln ausgerichtet werden. Ein weiterer Vorteil dieser Strategie besteht in der dadurch erfolgenden Aufgabenteilung zwischen dem Projekt und den Partnern SSB und KSB. So wird mit den Bündeln abgestimmt, dass sie die räumliche

⁹⁹ Vgl. hierzu Gerstenmaier & Mandl (1995, S. 879).

¹⁰⁰ Vgl. zur Bedeutung der Auseinandersetzung mit verschiedenen Perspektiven im Hinblick auf eine Verhaltensänderung Gerstenmaier und Mandl (1995, S. 879).

¹⁰¹ Vgl. hierzu Roth (2004, S. 503), der auf der Basis neurobiologisch-konstruktivistischer Lerntheorien davon ausgeht, dass die Lernbereitschaft und die Motivation, Veränderungen herbeizuführen, wesentlich dadurch gestärkt wird, wenn eigene positive Erfahrungen durch andere Lernende positiv wahrgenommen werden.

Organisation für die zunächst ausschließlich in Präsenz geplanten Veranstaltungen übernehmen. Zudem nehmen die Bünde die Schulung in ihr Fortbildungsprogramm auf und bewerben die Maßnahme bei den Mitgliedsvereinen. Dies umfasst weiterhin die aktive Versendung einer Informationsmail mit Einladungsschreiben sowie eines Reminders kurz vor dem Workshoptermin. Das Projekt stellt den Bündeln entsprechende Dokumente als Textvorlagen zur Verfügung. Zudem ist das Projektteam für alle weiteren Aufgaben der konkreten Umsetzung zuständig (Materialien, Hardware usw.). Abweichend hiervon ist eine der Schulungsmaßnahmen in direkter Kooperation mit einem Großverein organisiert worden.

Nach Rücksprache mit Vertretern von Bündeln und Verbänden sowie mit Funktionsrollenträger/inne/n von Sportvereinen ist die beste Zeit für derartige werktags, in der Zeit von 18.00 bis 21.30 Uhr. Die Teilnehmerzahl der Schulung ist auf jeweils 25 Personen begrenzt.

4.2 Umsetzung und organisationale Bedingungen

Die Durchführung der Schulungen startete im Februar 2020. Bis zum ersten pandemiebedingten Lockdown ab dem 16.3.2020 (Erlass zu weiteren kontaktreduzierenden Maßnahmen des Landes Nordrhein-Westfalen ab dem 16.03.2020 und 17.03.2020) konnten zwei Workshops in Präsenz realisiert werden. Bis zum Sommer 2020 waren zu diesem Zeitpunkt fünf weitere Schulungen geplant. Aufgrund der Erlasse des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen waren u.a. Angebote öffentlicher Bildungseinrichtungen, Zusammenkünfte in Sportvereinen, sonstigen Sport- und Freizeiteinrichtungen sowie jeglicher Sportbetrieb ab dem 17.03.2020 untersagt (Erlass zu weiteren kontaktreduzierenden Maßnahmen ab dem 16.03.20/17.03.20 bis 19.04.20 (zunächst) des Landes NRW in der ab dem 15.03.2020 gültigen Fassung.). Wegen des hohen Anteils aktivierender Schulungsteile wurde mit den Kooperationspartnern zunächst vereinbart, ausstehende Workshops nicht virtuell anzubieten, sondern in die Zeit nach den Sommerferien zu verschieben. Da sich nach einer kurzfristig etwas entspannteren Lage im Sommer 2020 auch im Herbst keine sichere Durchführungsmöglichkeit in Präsenz ergab, wurden die ausstehenden Veranstaltungen auf die Zeit von Oktober bis November 2020 verschoben.

Gleichzeitig ist das Format auf eine Onlineschulung angepasst worden. Die Kooperationspartner hatten dabei unter Berücksichtigung der Erlasse und jeweils geltenden Coronaschutzverordnungen die Option, zwischen einer Präsenz- oder einer virtuellen Veranstaltung zu wählen. Alle Kooperationspartner entschieden sich letztendlich für die Online-Version. Im Oktober und November 2020 konnten dann weitere vier Workshops als Onlineveranstaltungen realisiert werden. Ein fünfter Partner verzichtete auf die Durchführung, weil dem ausrichtenden Verein eine Onlineschulung nicht möglich schien. In der nachfolgenden Tabelle (siehe Tab. 1) sind die durchgeführten Schulungen aufgelistet. Insgesamt haben 94 Personen die Veranstaltung wahrgenommen, die von 12 bis 20 Teilnehmenden

besucht worden sind. Die Schulungen dauerten inklusive der Pause zwischen drei und dreieinhalb Stunden.

Tab. 1: Durchgeführte Workshops „Vereinsentwicklung: Zugang zu neuen Mitgliedergruppen“

Nr.	Datum	Kooperationspartner	Ort	Methode	TN
1	18.2.2020	SSB Bielefeld e.V.	Bielefeld	Präsenz	14
2	12.3.2020	KSB Steinfurt e.V.	Emsdetten	Präsenz	18
3	07.10.2020	KSB Ennepe-Ruhr e.V.	Zoom	Online	14
4	26.10.2020	KSB Soest e.V.	Zoom	Online	12
5	05.11.2020	TV Jahn Rheine 1885 e.V.	Zoom	Online	16
6	19.11.2020	KSB Gütersloh, SSV Verl, Stadt Verl	Zoom	Online	20
				Summe	94

4.3 Ablauf und Inhalte der Schulung

Die Veranstaltung startet mit einer Begrüßung durch den ausrichtenden Kooperationspartner und das Projektteam (siehe Tab. 2). Anschließend findet eine kurze Begrüßungsrunde statt. Wird die Maßnahme online durchgeführt, so erhalten die Teilnehmer/innen nach der Begrüßung ergänzende Hinweise und Tipps zum Umgang mit dem Videokonferenzsystem Zoom (2020), bevor das Projektteam inhaltlich in das Thema der Veranstaltung einsteigt.

Tab. 2: Ablaufplan der Workshops „Vereinsentwicklung: Zugang zu neuen Mitgliedergruppen“

Nr.	Inhalt/Thema	Art	Zeitdauer
	Begrüßung und Vorstellung	Plenum	15 Min.
1	Vortrag	Plenum	
1.1	Bestandsaufnahme: Mitgliederentwicklung und demografische Daten	Vortrag (+ Kurzreflektion)	20 (+5) Min.
1.2	Vorstellung des Projekts MoWiS Ausführungen zu folgenden Themenfeldern: - Inklusion und Exklusion: Zugänge und Barrieren für Personen mit Migrationshintergrund - Organisationskultur und interkulturelle Öffnung im Verein - Ehrenamtliches Engagement von Personen mit Migrationshintergrund - Strategien zu deren Gewinnung für Funktionsrollen	Vortrag (+ Kurzreflektion)	55 (+10) Min.
	PAUSE		15 Min.
2	Arbeitsgruppen zu vier Fragestellungen	Kleingruppenarbeit (je 3-5 Personen)	30 Min.
3	Darstellung und Besprechung der Arbeitsgruppenergebnisse	Vorstellung und Diskussion im Plenum	45 Min.
	„Blitzlicht“	Statement zur Schulung im Plenum	15 Min.

Vortragsteil – Input und Kurzreflexionen

Zu Beginn des Vortrags¹⁰² stellt der erste Referent des Teams zunächst die abnehmenden Mitgliederzahlen in verschiedenen Fachverbänden im Sinne einer Bestandsaufnahme dar und erläutert sie. Dabei wird darauf geachtet, dass auch Daten zu jenen Sportarten gezeigt werden, aus denen sich die Teilnehmenden rekrutieren. Im zweiten Teil der Bestandsaufnahme wird die demografische Entwicklung bzw. aktuelle Lage für Deutschland herausgearbeitet. Neben der Altersverteilung und dem Gesamtanteil von Personen mit Migrationshintergrund wird ein besonderer Fokus auf die Altersgruppe der Kinder und Jugendlichen gelegt und dabei die substantielle Bedeutung der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund als eine für den organisierten Sport besonders wichtige Zielgruppe betont. Die bundesweiten Daten werden jeweils durch regionale Daten ergänzt. Schließlich wird die aktuelle Situation in Bezug auf die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund bzw. ihre Unterrepräsentanz im organisierten Sport auch in der Ausübung ehrenamtlicher Aufgaben erläutert und anhand von Daten belegt. Der Teil schließt mit einem ersten Zwischenfazit, in dem verdeutlicht wird, dass Vereine, denen es auch in der Zukunft nicht gelingt, Kinder, Jugendliche bzw. Erwachsene mit Migrationshintergrund zu erreichen, langfristig Probleme bekommen können.

Nach einem kurzen Austausch im Plenum folgt der zweite Teil des Vortrags, in dem zunächst die Anlage, Ziele und Methoden des Forschungsprojekts MoWiS erläutert werden. Die weiteren Vortragsteile befassen sich dann mit folgenden Fragen der *Inklusion/Exklusion*:

- (1) *Wie kommen Personen mit Migrationshintergrund in den Sportverein bzw. was hindert sie, Mitglied zu werden und auch langfristig im Sportverein zu bleiben?*
- (2) *Außendarstellung: Warum werden Vereine als interkulturell geschlossene Organisationen wahrgenommen?*
- (3) *Welche Gründe zur Erklärung des geringen ehrenamtlichen Engagements von Vereinsmitgliedern mit Migrationshintergrund gibt es? Wie können Migranten/Migrantinnen für ein ehrenamtliches Engagement im Verein gewonnen werden?*

Zugang zum Verein und Darstellung der Vereine nach außen

Zunächst werden die „klassischen“ Zugangswege zum Vereinssport – Familie, Peergroup, Schule – sowie der Zugang über die Werbung und Außendarstellung des Vereins aufgezeigt und erläutert, aus welchen Gründen die für Einheimische typischen Zugangswege für Personen mit Migrationshintergrund kaum Bedeutung haben. Den Teilnehmenden soll durch diesen Teil des Vortrags – zur Vorbereitung auf die spätere Gruppenarbeit – deutlich gemacht werden, dass für Personen mit Migrationshintergrund andere, spezifisch auf diese

¹⁰² Im Anhang des Berichts ist ein exemplarischer Foliensatz der Schulung aufgeführt.

Gruppe zugeschnittene und nachhaltige Strategien der Mitgliedergewinnung gefunden und umgesetzt werden müssen.

Dass dies bisher nicht im gewünschten Umfang erfolgt, soll anschließend durch einen Blick auf die Vereinsstrukturen deutlich gemacht werden: Orientiert an den Ergebnissen des Projekts wird gezeigt, dass sich Sportvereine bislang kaum mit dem Themenbereich „*Interkulturelle Öffnung*“ bzw. „*Integration*“ auf der Ebene der Ziele und der Aufgaben der Organisation befassen (z.B. kein fester Bestandteil auf der Ebene der Programme, kein ausgewiesenes Ziel des Vereins, keine Nennung im Leitbild). Auch in der Kommunikation der Vereine nach innen und außen fehlt in der Regel ein Bezug auf die Einbindung von Personen mit Migrationshintergrund in den Verein. So kommt es selbst in Vereinen, die bisher schon diesbezügliche Projekte durchgeführt haben, oftmals zu keiner nachhaltigen Gewinnung von Personen mit Migrationshintergrund, weil diese Thematik nicht strukturell auf den verschiedenen Entscheidungsebenen der Vereine verankert ist.

Ferner wird der Frage nachgegangen, welche Rolle die spezifische Organisationskultur eines Vereins im Hinblick auf Prozesse der „*Inklusion/Exklusion*“ spielt und wie diese Kultur von Mitgliedern mit Migrationsgeschichte erlebt wird. Dabei werden zunächst die vielfach unbewusst ablaufenden Prozesse symbolischer Grenzziehung in Sportvereinen thematisiert, die dazu führen können, dass sich Migrant/inn/en einem Sportverein gar nicht erst anschließen, weil sie antizipieren, sich fremd zu fühlen oder in der Kommunikation als fremd „etikettiert“ zu werden. Weiterhin wird die Außendarstellung angesprochen, die oftmals wenig zum Ausdruck bringt, dass auch Menschen mit Migrationshintergrund adressiert werden, als Mitglieder erwünscht sind oder bereits einen bedeutsamen Teil der Mitglieder des Vereins darstellen.

Ehrenamtliches Engagement von Mitgliedern mit Migrationshintergrund

In diesem Teil wird gezeigt, dass die Gründe für das beobachtbare geringere ehrenamtliche Engagement zwar vielfältig sind, aber schwerpunktmäßig in der Unkenntnis der Personen mit Migrationshintergrund über das deutsche Vereinswesen bestehen sowie in unterschiedlichen Vorstellungen über die Sinnhaftigkeit von Arbeit im Sinne eines zivilgesellschaftlichen Engagements. Es herrscht vielfach die Einstellung vor: „*Familie geht vor*“ bzw. „*außerhalb der Familie unentgeltlich Arbeit zu investieren, schadet den Belangen der Familie*“. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse des Projekts, dass Menschen mit Migrationshintergrund befürchten, in einem Ehrenamt nicht den Anforderungen der Einheimischen zu genügen, was sie davon abhält, ein derartiges Amt anzunehmen. Die Interviews zeigen weiterhin, dass es auch bei der Arbeit im Ehrenamt zu Ausgrenzungserfahrungen kommt, was demotivierend wirken und andere Personen mit Migrationshintergrund abschrecken kann.

Zwischen den einzelnen Vortragsteilen werden kurze Phasen der Aussprache eingeschoben, um den Teilnehmenden die Gelegenheit zum Nachfragen bzw. zum Einbringen eigener Erfahrungen zu geben.

In den Präsenzveranstaltungen werden die Gruppenarbeitsaufträge unmittelbar vor der Pause erklärt und die Arbeitsgruppen gebildet. Die Anwesenden können sich selbst entsprechend ihrer Interessen einer Aufgabe zuordnen, das Lehrteam achtet lediglich auf eine zahlenmäßig ungefähr gleiche Verteilung auf die Gruppen. In den Onlineveranstaltungen erfolgt die Information über die Gruppenarbeitsaufträge und die Einteilung in Gruppen erst nach der Pause.¹⁰³

Arbeit in Kleingruppen

Der zweite Teil der Schulung umfasst die Kleingruppenarbeit. Etwa drei bis fünf Personen widmen sich dabei jeweils der Bearbeitung einer der folgenden Fragen:

- (1) Wie kann man Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund (und deren Eltern) erreichen? – Zugang erleichtern, Barrieren abbauen.*
- (2) Wie kann man Zugehörigkeit zum Verein fördern, Differenzenerfahrungen minimieren?*
- (3) Ehrenamt: Wie gelingt es, Personen mit Migrationshintergrund für ehrenamtliche Tätigkeiten zu gewinnen?*
- (4) Wie bekommt man das Thema „interkulturelle Öffnung“ in den Verein? Wie schafft man es, dass der Verein sich damit beschäftigt?*

In der rund 30-minütigen Gruppenarbeitsphase tauschen sich die Teilnehmenden zu ihrem Thema aus, um vor dem Hintergrund der Vortragsinhalte und der eigenen Erfahrungen gemeinsam Lösungen und Umsetzungsmöglichkeiten zu entwickeln und zu diskutieren. Die Gruppen agieren entlang ihrer Fragestellung selbstständig, können sich bei Fragen aber an das Projektteam wenden, um Unterstützung einzuholen. In Präsenzveranstaltungen diskutieren die Gruppen räumlich voneinander getrennt und halten ihre Ergebnisse anhand von Karten an einer Metaplanwand fest.

In den Onlineveranstaltungen werden die Gruppen als sogenannte „Breakout-Sessions“ realisiert, sodass sie ihr Thema separat in eigenen digitalen Räumen erarbeiten und diskutieren. In jeder Breakout-Gruppe wird eine verantwortliche Person bestimmt. Diese hat im Rahmen der Gruppenarbeit folgende Aufgaben:

1. Download des im Chat bereitgestellten Wordfiles mit der Gruppenaufgabe.
2. Speichern der Arbeitsdatei auf dem Desktop des eigenen Computers; Bildschirmübertragung des Dokuments mit der Aufgabenstellung über den eigenen PC (Funktion „Bildschirm teilen“) in der Gruppe; Notieren der Arbeitsergebnisse in der Datei.

¹⁰³ Dies bot sich an, da sich die Anwesenden der Präsenzveranstaltungen in der Pause bei einem Getränk über das Gehörte austauschen konnten. Dies war in den virtuellen Schulungen nicht möglich.

3. Upload und Rücktransfer der Ergebnisdatei in den Chatraum des Gesamtkurses.

Damit die Prozessschritte reibungslos funktionieren, wird im Chatraum neben den Gruppenaufgaben ein Leitfaden hinterlegt, in dem die einzelnen Schritte aufgeführt sind. Ein/e Vertreter/in des Lehrteams wählt sich zur Beantwortung von technischen oder Verständnisfragen kurz in jede Breakout-Session ein. Die Ergebnisse werden von jeder Gruppe in dem vom Schulungsteam vorbereiteten Word-Dokument festgehalten.

Darstellung und Besprechung der Arbeitsgruppenergebnisse

Der dritte Teil der Schulung umfasst die Darstellung der Gruppenarbeitsergebnisse. Die jeweiligen Teilnehmenden der Gruppen diskutieren im Plenum ihre Ideen mit den anderen Teilnehmenden, sodass alle an den Überlegungen der vier Gruppen partizipieren können und die Möglichkeit haben, die Ausführungen ggf. zu ergänzen (siehe hierzu auch Abschnitt 5).

Blitzlicht

Der Workshop schließt mit der Methode des „*Blitzlichts*“. Jede/r Teilnehmende berichtet in einem kurzen Statement, was sie oder er aus dieser Veranstaltung für sich inhaltlich mitnimmt.¹⁰⁴

5 Zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse der Arbeitsgruppen

Wesentliche Inhalte des Vortrags sowie die Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen sind im Nachgang der Schulung vom Projektteam aufbereitet, in einer strukturierten Dokumentation zusammengefasst und per E-Mail an alle Teilnehmenden geschickt worden. Dabei ist für jede Aufgabe eine gemeinsame Fassung aus den Ergebnissen der bis zu dem jeweiligen Zeitpunkt durchgeführten Workshops erstellt worden. Dies bot sich an, weil sich die Lösungen zu den einzelnen Aufgaben aus verschiedenen Workshops ergänzen, sich in einzelnen Punkten aber auch ähnlich sind und es sonst zu Wiederholungen käme. Nicht zu vermeiden war, dass die erarbeiteten Lösungen für eine bestimmte Aufgabe bisweilen Überschneidungen zu anderen Aufgaben aufweisen, sodass in den Auflistungen einige Lösungen mehrfach, d.h. bei verschiedenen Arbeitsaufträgen, aufgeführt werden. Der nachfolgende Teil zeigt die Zusammenstellung der Ergebnisse, die von den Teilnehmer/inne/n der bislang durchgeführten Workshops erarbeitet worden sind.

Arbeitsgruppe 1: Wie kann man Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund (und deren Eltern) erreichen? – Zugang erleichtern, Barrieren abbauen.

¹⁰⁴ In den Präsenzveranstaltungen erfolgte im Anschluss an das Blitzlicht die Ausgangsbefragung der quantitativen Evaluation. In den Onlinekursen wurde die Evaluation lediglich angekündigt und die Befragungsmaterialien wurden am Tag nach dem Workshop postalisch versandt.

Die Teilnehmer/innen der Arbeitsgruppen 1 beschäftigten sich damit, wie Sportvereine einen (besseren) Zugang zu Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund und deren Eltern erlangen können. Dabei sollten auch Barrieren in den Blick genommen werden, die dazu führen können, dass sich diese Personen unter Umständen im Sportverein nicht willkommen fühlen. Zur Förderung der Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund entwickelten die Teilnehmenden nachfolgende Lösungsansätze:

A) Umgestaltung und Nutzung von Vereinsmedien

- Gestaltung des Vereinsflyers in verschiedenen Sprachen
- Vereinsmedien (z.B. Website) so gestalten, dass auch Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund unmittelbar adressiert werden. Dafür z.B. Fotos nutzen, auf denen Menschen gezeigt werden, die auf eine unterschiedliche Herkunft verweisen. Socialmedia-Kanäle der Zielgruppe stärker nutzen (z.B. Instagram, TikTok oder Ähnliches), um Jugendliche auf den Verein aufmerksam zu machen. Die Jugendlichen, die bereits Mitglieder im Verein sind, motivieren, sich an der Gestaltung solcher Medien (z.B. Web-Auftritte) zu beteiligen. Damit sollen auch die spezifischen Kompetenzen der Gruppe der „*Digital Natives*“ genutzt werden, um Anerkennungsprozesse zu initiieren.

B) Anpassung oder Neuentwicklung der inhaltlichen Angebote

- Schaffung Breitensportlicher (ggf. neuer) Angebote für Kinder, um diesen einen niedrigschwelligen Zugang zum Sport zu ermöglichen (z.B. eine disziplinübergreifende Sportspielausbildung anbieten). Dies könnte eine Option für ältere Kinder und Jugendliche ohne Vereinerfahrung sein, also für Gruppen, die evtl. davon überzeugt sind, dass sie sportlich nicht gut genug für den Verein sind. Kinder möglichst früh erreichen: Z.B. sind Angebote mit Kindern bereits im Alter von zwei Jahren machbar. Eltern-Kind-Programme anbieten (z.B. das Kinderbewegungsangebot „*Kibaz*“).¹⁰⁵
- Einholen der Meinungen von Mitgliedern mit Migrationshintergrund (z.B. hinsichtlich der Entwicklung und Veränderung sportbezogener und außersportlicher Angebote), sodass die Sport- und Bewegungsbedürfnisse der Zielgruppe Berücksichtigung finden.

C) Zugang über die Eltern und Peers sowie über sportliche Vorbilder mit Migrationshintergrund

- Vereinsmitglieder (Erwachsene und Kinder/Jugendliche) mit Migrationshintergrund bitten, in ihrem Bekanntenkreis Werbung für die Kinder- und Jugendarbeit im Verein zu machen.
- Mitglieder mit Migrationshintergrund zur Übernahme sportbezogener Rollen gewinnen. Sie stellen besonders geeignete Multiplikatoren dar, da sie einen besseren Zugang zu Personen mit Zuwanderungsgeschichte haben.

¹⁰⁵ Kibaz ist ein Bewegungsparcours für Kinder, bei dem sportmotorische Fähigkeiten durch kindgerechte und altersdifferenzierte Bewegungsaufgaben, dem Entwicklungsstand entsprechend, gefördert werden. Dieser Parcours wird durch Sportvereine angeboten bzw. in Kooperation mit Kitas und/oder Grundschulen realisiert. (Sportjugend LSB NRW¹, 2021, o.S.)

- Auf Eltern mit Migrationshintergrund zugehen und ihnen das Vereinsleben näherbringen und erklären. Die Eltern sollen auf diese Weise „abgeholt“ werden und es soll aktiv um Vertrauen geworben werden (Bsp.: Gespräche im Anschluss an die AGs bzw. Übungsstunden; angemeldete Hausbesuche bei Eltern der Kinder/Jugendlichen, die man für den Sportverein gewinnen möchte). Ihnen soll dabei auch vermittelt werden, welche Vorteile eine (langfristige) Vereinsmitgliedschaft für ein Kind haben kann (Aspekte der Bildung, Netzwerke).

D) Kooperationen aufbauen/Netzwerke knüpfen

- Kooperationen mit Organisationen eingehen und pflegen, die Zugang zur Zielgruppe haben.

Zusammenarbeit/Kooperation mit Kitas

- Kooperationen mit Kindergärten eingehen (ggf. vertiefen), denn ein möglichst frühes Ansprechen der Kinder und ihrer Eltern über diese Einrichtungen ist sehr wichtig. Vielfach sind Kinder im Grundschulalter bereits bei einer Sportart (z.B. oftmals im Fußball) verortet und dann weniger offen für andere Sportarten. Bei Beginn einer solchen Kooperation kann das Kinderprogramm des LSB NRW¹⁰⁶ genutzt werden.

Zusammenarbeit/Kooperation mit Schulen

- Kooperationen mit Schulen eingehen und/oder ggf. ausbauen. Hierbei könnten z.B. durch Schnupperkurse, einen AG-Tag oder einen „offenen Tag“ der Sportvereine „Klebeeffekte“ erreicht werden, sodass Schüler/innen Interesse an einer Mitgliedschaft im Sportverein finden. Zur Kooperation von Sportverein und Schule ist es nötig, dass an den Schulen, mit denen man kooperieren möchte, eine Vertrauensperson (Lehrkraft, Schulleitung) gewonnen wird, mit der man zukünftig eng zusammenarbeiten möchte. Ggf. Lehrenden bzw. der Schulleitung die Arbeit der Sportvereine als einen wichtigen Teil der außerschulischen Sozialisation vermitteln, z.B. mit Blick auf den Erwerb sozialer Kompetenzen, die Partizipation an sozialen Netzwerken und die Integration in Gruppen der Mehrheitsgesellschaft. Dadurch kann auch die jeweilige Schule profitieren → diesen Nutzen für die Schule sichtbar machen.
- Wichtig ist die Gewinnung von Honorarkräften bzw. ehrenamtlichen Übungsleiter/innen für die Zeiten, in denen solche Angebote stattfinden sollen (z.B. am Nachmittag des Offenen Ganztags). Hierfür können ggf. Fördermittel akquiriert werden. Auch ist es möglich, Personen, die ein Freiwilliges Soziales Jahr/Bundesfreiwilligendienst absolvieren wollen, für den Verein anzuwerben. Falls ein Verein das finanziell nicht allein umsetzen kann, bietet sich die Kooperation mit einem anderen Verein an.
- Bei der Gestaltung der Formate gibt es unterschiedliche Optionen:
 - Direkt in den Schulunterricht gehen und der Schule das Angebot unterbreiten, in ausgewählten Klassen ein oder zwei Sportstunden durch Vereinsmitarbeiter/innen halten zu lassen, um so den Verein bekannt zu machen

¹⁰⁶ Die Sportjugend NRW bietet hier spezielle Programme an, um die Bewegungserziehung von Kindern zu fördern. Ein wesentlicher Aspekt besteht in der Kooperation zwischen Sportvereinen und Kindertagesstätten bzw. Schulen (Sportjugend LSB NRW² 2021, o.S.).

(→ Frage nach der Verfügbarkeit von Übungsleiter/innen bzw. Trainer/innen: Wer könnte Multiplikator/in und gleichzeitig auch Vorbild sein? Diese Person sollte nach Möglichkeit später auch die Sportgruppe leiten).

- Angebot im schulischen Ganzttag machen.
- Ein zeitlich im Anschluss an den schulischen Ganzttag (ca. 16 Uhr) stattfindendes Sportangebot machen. Die Schule und der Verein informieren die Eltern gemeinsam über dieses Angebot, sodass deutlich wird, dass die Schule das Angebot ausdrücklich unterstützt. Vorteil: Der Verein hat dann Kinder in dieser Gruppe, die sich für dieses Angebot wirklich interessieren, die Motivation ist hoch und die Teilnahme regelmäßig. Außerdem kann eher mit Unterstützung durch die Eltern gerechnet werden, denn die Kinder und Eltern haben sich freiwillig für dieses Angebot entschieden. Für den Transport der Kinder nach Hause sollten Schule und Verein gemeinsam Sorge tragen (Barrieren verringern).
- Ferienprojekte/-betreuung/-spiele z.B. der Kommunen unterstützen, um Kontakt mit den Kindern und vor allem mit den Eltern zu bekommen bzw. diesen zu stärken. Auch hier sollte über die Schule (und den Verein) für solche Angebote geworben werden. Für Familien mit Zuwanderungsgeschichte bieten sich hierfür v.a. die Oster- und Herbstferien an, da die Sommerferien häufiger genutzt werden, um über eine längere Zeit in das Herkunftsland zu reisen.
- Eine weitere Möglichkeit bietet der sogenannte „*Open Sunday*“ als niedrigschwelliges Sportangebot v.a. für Grundschulkinder.¹⁰⁷

Zusammenarbeit/Kooperation mit weiteren Organisationen

- Kontakt mit der Jugendarbeit vor Ort suchen, Kooperationen mit Jugendtreffs (z.B. in Quartieren mit hohem Anteil an Personen mit Migrationshintergrund) eingehen.
- Migrantenselbstorganisationen ansprechen und zu einer Kooperation motivieren (z.B. Sportvereine, Kulturvereine, Moscheevereine). Eigenethnische Fußballvereine kontaktieren. Diese haben oftmals keine eigene Jugendarbeit, v.a. haben sie in der Regel keine Angebote für Mädchen.
- Kontakt zum Integrationsrat suchen, der die Interessen der Personen mit Migrationshintergrund in der Gemeinde bzw. auf Kreisebene vertritt.¹⁰⁸
- Kontakt zum SSB/KSB/LSB NRW knüpfen, um weitere Informationen und Unterstützung, z.B. bei der Beantragung von Fördermitteln für Vereinsangebote und Projekte, zu erhalten.
- Bei Schwierigkeiten hinsichtlich der Finanzierung des Mitgliedsbeitrags von Personen, die unter schwierigen sozioökonomischen Bedingungen leben, Sponsoren akquirieren bzw. Kontakt mit dem Jobcenter aufnehmen, um beispielsweise Leistungen aus dem Programm „*Bildung und Teilhabe*“¹⁰⁹ zu beantragen.

¹⁰⁷ Der „*Open Sunday*“ ist ein offenes Bewegungsangebot für Kinder von 5 bis 12 Jahren, das an Sonntagen in der Sporthalle einer Schule immer zur selben Zeit stattfindet. Das Programm ist kostenlos und die teilnehmenden Kinder brauchen sich nicht anzumelden. Sie müssen lediglich eine Telefonnummer für Notfälle angeben (Sportjugend Bielefeld, 2021, o.S.).

¹⁰⁸ Der Landesintegrationsrat hat vor einigen Jahren mit dem LSB NRW einen Kooperationsvertrag geschlossen, der eine engere Zusammenarbeit sichern soll.

¹⁰⁹ Über das Bildungs- und Teilhabepaket haben bedürftige Kinder aus Familien mit geringem Einkommen Rechtsanspruch auf ein monatliches Budget zur Finanzierung von Leistungen, die ihnen z.B. den Zugang

Arbeitsgruppe 2: Wie kann man Zugehörigkeit zum Verein fördern, Differenzenerfahrungen minimieren?

In dieser Arbeitsgruppe setzen sich die Teilnehmenden damit auseinander, wie die langfristige Teilhabe von Mitgliedern mit Migrationshintergrund im Verein gefördert werden kann. Dabei gilt es, die Zugehörigkeit zum Verein zu stärken und Differenzenerfahrungen (bzw. Ausgrenzungserfahrungen) zu minimieren. Es wurden folgende Ansätze entwickelt:

A) Außendarstellung des Vereins

- Die Außendarstellung des Vereins prüfen und ggf. anpassen:
 - Im Vereinsleitbild die eigene positive Haltung zur Interkulturalität zum Ausdruck bringen.
 - In der Öffentlichkeitsarbeit (Homepage) sichtbar machen, dass Personen mit Migrationshintergrund im Verein willkommen sind, indem z.B. erkennbar ist, dass es bereits Mitglieder, Übungsleiter/innen bzw. Trainer/innen mit Zuwanderungsgeschichte gibt.
 - Ggf. mehrsprachiges Infomaterial anbieten (siehe auch AG1). Ein erster einfacher Schritt könnte auch eine mehrsprachige „Begrüßung“ in den Vereinsmedien sein.
 - Einheitliche Vereinskleidung für alle fördert „Corporate Identity“. Diese soll für sämtliche Mitglieder (Jungen/Mädchen, Personen mit und ohne Migrationshintergrund) gleichermaßen attraktiv sein und keine Gruppe bevorzugen oder ausschließen (z.B. über Farbauswahl).

B) Information, Schulung und Umgangskultur

- Alle Mitglieder in Bezug auf eine interkulturelle Öffnung sensibilisieren (z.B. hinsichtlich Umgangsformen, Alltagspraktiken, Body Rules, Grenzziehungsprozesse).
- Infoveranstaltungen organisieren, bei der die Mitglieder über die Arbeit des Vorstands, die Fortbildungsmöglichkeiten, die Ausrichtung des Vereins auf bestimmte Ziele usw. aufgeklärt werden. Mitglieder mit Migrationshintergrund hier gezielt auf eine Teilnahme ansprechen.
- Mitarbeiter/innen im Verein entsprechend für die Heterogenität sensibilisieren und schulen (als Multiplikator/inn/en gewinnen):
 - Auf die Vorbildfunktion sämtlicher Rollenträger/innen des Vereins im Umgang mit Personen mit Migrationshintergrund achten und sie auf diese Funktion hinweisen.
 - In den Gruppen verdeutlichen, dass die Herkunft des Einzelnen nicht relevant ist. Gemeinsamkeiten betonen! Letztlich sollten diese Prozesse in einer Kommunikation münden, in der Herkunft oder das Anderssein nicht thematisiert, aber wechselseitig akzeptiert wird.
 - Dies sollte durch die jeweiligen Abteilungsleitungen an alle Mitglieder kommuniziert werden.

zu Bildung, Sport, Kultur und anderen Aktivitäten ermöglichen sollen (Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, 2021, o.S.).

- Bildung segregierter Gruppen im Übungsbetrieb, z.B. nach Herkunftsländern, vermeiden. Z.B. Auslosungsverfahren bei Gruppenzuteilungen nutzen (nicht Kinder wählen lassen). Besser: Gruppen vor der Übungsstunde durch Übungsleiter/in zusammensetzen.
 - Differenzerfahrungen vermeiden¹¹⁰ und bei verbalen Entgleisungen in Interaktionssituationen einschreiten.
 - Gruppenhelfer/innen sowie Mannschaftssprecher/innen für Differenzerfahrungen sensibilisieren, damit die offene Haltung zur Interkulturalität auch von Kindern und Jugendlichen praktiziert wird, nicht nur von Erwachsenen.
 - Trainer/inne/n und Übungsleiter/inne/n vermitteln, dass Personen mit Migrationshintergrund u.U. mehr persönliche Ansprache durch Trainer/in bzw. Übungsleiter/in brauchen als die Einheimischen (Aufbau von Vertrauen in den Verein).
 - Fortbildungen der Sportverbände zur Thematik „*Integration*“, „*Interkulturelle Öffnung*“ für Funktionsrollenträger/innen und Mitglieder ohne Funktionsrolle nutzen. Mitglieder ermuntern, diese zu besuchen (z.B. „*Fit für die Vielfalt*“), die Teilnahme in Vereinsversammlungen positiv hervorheben. Fortbildungen zur Antirassismusbearbeitung bewerben und Mitglieder zur Teilnahme motivieren. Eine Kostenübernahme durch den Verein zusichern.
 - In Mehrspartenvereinen: Durchlässigkeit von einer Sportart in die andere fördern, insbesondere für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund, die weniger Informationen über die Spartenvielfalt haben als die Mitglieder ohne Migrationshintergrund. Dies gilt insbesondere für den Übergang von den Jugendmannschaften in den Aktiven- und den Seniorenbereich.
- Sich um eine flache Vereinshierarchie bemühen, um allen das Gefühl zu geben, dass auf Augenhöhe kommuniziert wird.
 - Mitspracherechte stärken, z.B. ein systematisches Vorschlagswesen installieren (z.B. konkrete Ansprechpartner/innen für Anregungen von Vereinsmitgliedern benennen).

C) Systematische Beteiligung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund bei der Vereinsarbeit

- Mitglieder mit Migrationshintergrund früh, d.h. bereits im Jugendalter, in die Vereinsarbeit einbinden und ihnen Verantwortung übertragen, denn dies signalisiert Vertrauen. Eine gezielte, wiederholte und differenziert begründende Ansprache der Personen mit Migrationshintergrund (Kinder, Jugendliche und Erwachsene) auf die Übernahme von Aufgaben ist erfolgsversprechend, denn vielen Mitgliedern mit Migrationsgeschichte ist die Bedeutung des Ehrenamts im Sportverein nicht bewusst. Auch ist es wichtig, für Geleistetes entsprechend Anerkennung zu zeigen.
- Ansprechpartner/innen mit ähnlichem kulturellem Hintergrund bzw. gleicher Herkunftssprache gewinnen, um sprachliche oder kulturelle Barrieren zu minimieren und Vertrauen zu erzeugen. Diese können auch als Mittler/innen bei Differenzerfahrungen oder Konflikten fungieren. Einrichtung eines Patenkonzeptes: Ein etabliertes Mitglied wird als Ansprechpartner/in für ein neues Mitglied mit Migrationshintergrund benannt.

¹¹⁰ Ggf. auch soziale/finanzielle Differenzen bei dem Sportzubehör auffangen (z.B. durch Sponsoren o.ä.).

- Den kommunikativen Austausch im Verein zu diesem Thema und zur Vernetzung untereinander fördern (z.B. über Soziale Medien wie Facebook, Instagram, Twitter, Youtube usw.). Dabei die Bildung segregierter Gruppen vermeiden.

D) Kommunikation, Vertrauensaufbau und Gemeinschaftsaktivitäten

- Auf die Kinder/Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die bereits Mitglied im Verein sind, sowie deren Eltern zugehen, um Vertrauen und eine Bindung aufzubauen (z.B. vor oder nach dem Training oder bei Wettkämpfen), mit ihnen sprechen, sie in ein Gespräch einbinden, Einladung zu einem Getränk im Anschluss an ein Spiel etc. Die Einbeziehung in „Smalltalk“-Gespräche hat eine große Bedeutung für viele Personen mit Migrationshintergrund, denn dies vermittelt Zuwendung, Anerkennung und Gleichwertigkeit. Vertrauen kann so leichter aufgebaut werden.
- Die Vernetzung der Einheimischen mit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte durch gemeinsame Aktivitäten – auch neben dem Sport – fördern (Zusammenkünfte der Sportgruppen fördern, Vereinsfreizeiten, Feste, Feiern, Vorträge zu Gesundheits- und Bewegungsthemen organisieren). Bei zusätzlichen Treffen und Veranstaltungen, die das Kennenlernen fördern, sollte proaktiv auf eine „Durchmischung“ der verschiedenen Gruppen geachtet werden. Die Aktivitäten sollten vielfältig sein, um möglichst unterschiedliche Interessen und Mitgliedergruppen anzusprechen.
 - Die öffentliche Wahrnehmung ALLER Mitglieder des Vereins gewährleisten, z.B. bei Aktivitäten wie einem Stadtfest die Mitglieder mit Migrationshintergrund einbinden.
 - Veranstaltungen außerhalb des Vereinssports gemeinsam mit Personen mit Migrationshintergrund planen und organisieren, angepasst an unterschiedliche Alltagspraktiken: Speisen und Getränke in einer gewissen Vielfalt und unter Berücksichtigung verschiedener Praktiken und Vorlieben der unterschiedlichen Vereinsmitglieder anbieten (z.B. vegetarisch/nicht vegetarisch, Geflügel). Die Weihnachtsfeier, sofern praktiziert, könnte z.B. in eine eher etwas allgemeinere Jahresabschlussfeier umgewandelt werden (manche Änderung wird auch von Mitgliedern ohne Migrationshintergrund gewünscht, ist also nicht nur spezifisch an den Bedürfnissen der Zugewanderten ausgerichtet).
 - Der Verein kann als „Ansprechpartner“ für wichtige Belange im Zusammenhang mit der Schulbildung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund fungieren (z.B. im Bereich der Erteilung von Nachhilfe. Allerdings sind hier bestimmte rechtliche Grundlagen des Sportvereinswesens zu beachten). Unterstützung bei den Anforderungen der Schule scheint für Familien mit Migrationsgeschichte wichtig zu sein, denn viele wünschen sich einen Bildungsaufstieg für ihre Kinder und fördern diesen. Sie befürchten umgekehrt vielfach, dass die Schulleistungen durch die zeitlichen Aufwände im Sport leiden könnten. Diese Bedenken ernst nehmen. Ggf. Unterstützung durch Vermittlung von Aufholunterricht anbieten.

Arbeitsgruppe 3: Ehrenamt: Wie gelingt es, Personen mit Migrationshintergrund für ehrenamtliche Tätigkeiten zu gewinnen?

Die Teilnehmer/innen in Arbeitsgruppe 3 diskutierten, wie das ehrenamtliche Engagement der Mitglieder, v.a. derer mit Migrationshintergrund, gestärkt oder mögliche Hemmungen,

eine Funktionsrolle zu übernehmen, abgebaut werden können. Folgende Ansätze sind in den Arbeitsgruppen entwickelt worden:

A) Information zu Inhalten und zur Bedeutung des Ehrenamtes

- Einen Vortrag vor jenen Mitgliedern, die man für ein Ehrenamt gewinnen will, planen und durchführen, um mit einem Bericht zu den Aufgaben und Potenzialen des Ehrenamtes Interesse zu wecken:
 - Generell allen Mitgliedern die Ehrenamtsstrukturen des Vereins verdeutlichen.
 - Bei der Gewinnung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für das Ehrenamt können im Rahmen eines Elternabends für alle Eltern die ehrenamtlichen Tätigkeiten im Verein vom Inhalt und Umfang her vorgestellt werden, sodass die Eltern die geplante ehrenamtliche Tätigkeit ihres Nachwuchses (z.B. die Tätigkeit eines/r Gruppenhelfers/in) besser einschätzen können.
 - Vereinsmitglieder und Funktionsträger/innen über die Bedeutung der Familie in anderen Kulturkreisen informieren (Mitarbeit in der Familie wird u.U. als viel wichtiger erachtet als Mitarbeit im Verein). In einer solchen Informationsveranstaltung sollte deshalb ein besonderer Nachdruck darauf gelegt werden, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit den Jugendlichen auch Vorteile bringt: neue soziale Kontakte, Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten durch Absolvieren einer speziellen Ausbildung beim LSB NRW bzw. über die Anleitung durch erfahrene Übungsleiter/innen, Sammeln pädagogischer Erfahrungen, Verbessern des eigenen organisatorischen Geschicks. Vermitteln, dass sich all dies langfristig auch auf die Bildungs- und Berufskarriere positiv auswirken dürfte.

B) Recherche von Potenzialen - gezielte zugehende Ansprache

- Individuelle Fähigkeiten von Personen herausfinden bzw. abfragen: Wer kann etwas gut? Wer möchte mit seinen Kompetenzen etwas zur Vereinsarbeit beitragen? Diese Personen gezielt ansprechen und sie dann langsam an Aufgaben oder kleinere Projekte heranführen und dabei begleiten, z.B. auch zunächst im Zweierteam starten (z.B. mit der/m Vorgänger/in oder durch Paten/in bzw. Mentor/in begleitet). Ggf. kleine Teams zur Übernahme einer Aufgabe bilden.
- Möglichst früh Personen für ehrenamtliche Tätigkeiten ansprechen und gewinnen. So ist z.B. ab dem 12. Lebensjahr die Sporthelferausbildung möglich.
- Bei Personen mit Zuwanderungsgeschichte ist es besonders wichtig, ein vertrautes Umfeld, in dem sie im Ehrenamt agieren, aufzubauen („familiäres Umfeld“).
- Die Situation des Ansprechens einer Person für ein Ehrenamt sollte sorgfältig geplant werden: Ausflüge, Vereinsfreizeiten, Feste und Feiern des Vereins bieten sich an. Auch ein vereinbarter Besuch zu Hause oder die Einladung in das eigene Zuhause können sich günstig auswirken.

C) Aufgaben, Einstieg in die Vereinsmitarbeit

- Aufgaben möglichst konkret benennen und beschreiben, um den Beschäftigungsumfang aufzuzeigen und eine zeitliche Einschätzung zu ermöglichen.
- Personen mit Migrationshintergrund nicht automatisch bzw. ausschließlich mit Aufgaben wie der/des „Integrationsbeauftragten“ betrauen bzw. ihre Kompetenz nicht

darauf beschränken. Die Rolle eine/s „Experte/in für Migrationskonflikte“ wird u.U. als ausgrenzend, ja stigmatisierend empfunden. Mitglieder mit Migrationshintergrund wollen als vollwertige Mitglieder innerhalb des Vereins anerkannt werden, deshalb vielfältige andere Aufgaben im Verein anbieten.

- Jugendliche (mit und ohne Migrationshintergrund) früh selbständig kleinere Projekte im Sportverein bearbeiten lassen und ihnen so Verantwortung übertragen. Dies wirkt sich positiv auf die Bindung an den Verein aus.
- Kleinere Aufgabenpakete darstellen (damit auch eine schrittweise Erledigung möglich ist) und vergeben – Aufgaben, die nach einer absehbaren Zeit abgeschlossen sind (Projektcharakter, zeitlich befristet). Diese Überschaubarkeit kann Hemmungen reduzieren, Aufgaben im Ehrenamt zu übernehmen, und somit die Bereitschaft steigern. Den zeitlichen Umfang darstellen bzw. einen befristeten Zeitraum benennen (z.B. „Aufgabe endet am ...“).
- Im Verein mehr Wertschätzung/Anerkennung für Personen, die im Ehrenamt tätig sind, erzeugen und „Begegnungen auf Augenhöhe“ schaffen.

D) Anerkennung, Anreize und Vergünstigungen

- Ehrenamtlich Mitarbeitende mit Migrationshintergrund auf der Website sichtbar machen.
- Anreize bieten (z.B. Gutscheine, verschiedene Arten von Vergünstigungen, die Sponsoren bereitstellen).
- Kosten von Ausbildungen, Fortbildungen, Lizenzverlängerungen werden für alle Funktionsrollenträger/innen im Verein übernommen (teilweise oder vollständig).
- Den persönlichen Nutzen des Ehrenamts stärker vermitteln (neben formaler Qualifikation z.B. das Aufführen im Lebenslauf oder den Erwerb individuellen Sozialkapitals durch Netzwerke im Verein). Beispiele geben, wie Menschen von einem Vereinsengagement profitiert haben (Freundschaften, wechselseitige Unterstützung und Hilfen im Alltag z.B. bei der Jobsuche, Rat und Unterstützung bei Fragen, die Bildung, Recht, Gesundheitsversorgung etc. betreffen). Hilfreich ist der Nachweis, in einem Ehrenamt tätig zu sein oder gewesen zu sein, auch bei der Bewerbung für einen Einsatz als Volunteer bei internationalen Sportwettkämpfen im In- und Ausland sowie bei der Bewerbung um Lehrstellen wie auch um Stipendien. Bei Letzterem gilt eine Mitarbeit im Ehrenamt oft als Voraussetzung.

E) Weitere Aspekte

- Bildung einer Gruppe im Verein, die sich explizit der Frage der „Mitarbeiterrekrutierung“ widmet.
- Kontakt zum KSB/SSB/LSB NRW knüpfen, um logistische Unterstützung und ggf. Fördergelder für die Weiterqualifikationen des Personenkreises mit Migrationshintergrund zu erhalten (z.B. für die Übungsleiterausbildung).

Arbeitsgruppe 4: Wie bekommt man das Thema „interkulturelle Öffnung“ in den Verein? Wie schafft man es, dass der Verein sich damit beschäftigt?

Die Arbeitsgruppe 4 hat Lösungsansätze entwickelt, wie es gelingen kann, das genannte Thema nachhaltig im Verein zu verankern. Folgende Ergebnisse wurden erarbeitet:

A) Vorstand

- Thema im Verein/Vorstand platzieren, sodass von dort aus Maßnahmen ermöglicht werden, um weitere Vereinsmitglieder für das Thema zu gewinnen. Dabei wird eine Person benötigt, die als „*Treiber/in*“ im Verein agiert. D.h., man muss eine geeignete Person suchen, die die Aufmerksamkeit anderer Mitglieder auf sich zieht („*Wem wird zugehört?*“).
- Dem Vorstand sollte die Bedeutung der Menschen mit Migrationshintergrund für den Verein bewusstgemacht werden. Dazu sollte ein funktionaler Begründungsrahmen genutzt werden, z.B. der Erhalt einer bestimmten Zahl an Mitgliedern, um die Aufgaben des Vereins auch in Zukunft bewältigen zu können.
 - Analyse der Struktur der Vereinsmitglieder (z.B. durch einfache Namensanalysen) und der Bevölkerung in der Umgebung des Vereins in Bezug auf die Anteile an Personen mit Migrationshintergrund
 - Eine Zieldiskussion führen: Die Zukunftsperspektiven (ggf. Bedarf) des Vereins aufzeigen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland („*Wie sieht die Zukunft des Vereins aus, wenn es uns nicht gelingt, mehr Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen? Wird es den Verein in 20-30 Jahren dann noch geben?*“). Das Thema zu einer Frage der Erfüllung wichtiger Ziele des Vereins machen: Mehr Mitglieder, mehr Personen für Funktionsrollen, mehr jugendliche Talente. Darüber hinaus auch eine Diskussion über die sozialen Funktionen des Vereins in der Kommune/dem Stadtteil führen: Die Integration von Personen mit Migrationshintergrund selbst ist zunächst kein vorrangiges oder genuines Ziel eines Sportvereins, sie ist aber u.U. wichtig, um die gesellschaftspolitische Bedeutung des Vereins zu unterstreichen und nach außen sichtbar zu machen. Der Verein kann dadurch in vielfältiger Weise profitieren.
→ Das Potential einer Beschäftigung mit diesem Thema aufzeigen (Gute Beispiele aus anderen Vereinen darstellen, um den Erfolg einer Werbung von Personen mit Migrationshintergrund als Mitglieder zu erkennen).
 - Ziele und Maßnahmen des Vereins im Bereich „*interkulturelle Öffnung*“, „*Integration*“ diskutieren und diese Diskussion für alle im Verein transparent machen, sowohl für Mitglieder ohne spezifische Funktionsrolle als auch für Funktionsträger/innen.
- Eine spezifische Rolle für diese Aufgaben (im Vorstand) schaffen: Integrationsbeauftragte/r oder besser ein „*Integrationsteam*“ einrichten, das sich mit dem Thema Integration von Mitgliedern mit Migrationshintergrund identifiziert, die Aufgaben koordiniert und vorantreibt.

B) Leitbild

- Aufnahme der interkulturellen Öffnung ins Leitbild. Dazu muss das Leitbild i.d.R. neu verfasst werden (Hilfe dazu beim SSB/KSB sowie ggf. dem LSB NRW anfordern). Das neue Leitbild in der Mitgliederversammlung diskutieren und dort beschließen. Diese Beschlussfassung erst angehen, wenn das Thema bei den Mitgliedern keine Ängste mehr auslöst bzw. keine Ablehnung mehr erfährt.
 - Mitglieder „mitnehmen“: Ängste vor Veränderungen abbauen und den Mehrwert herausstellen (z.B. den Verein zukunftssicher machen, Nachwuchs sichern). Verhindern, dass bei den Mitgliedern das Gefühl entsteht: „*Mir wird etwas weggenommen*“ oder: „*Hier wird alles verändert! Das ist nicht mehr mein Verein*“.

- Durch Kommunikation sichern, dass das neue Leitbild im gesamten Verein gelebt wird.
- Top-Down- oder Bottom-Up-Strategie bei der Implementierung des Themas im Verein? Empfohlen wird eine Strategie, die Top-Down ansetzt und zugleich partizipative Elemente enthält, damit die Neuerungen auch von allen im Verein akzeptiert und umgesetzt werden (Multiplikatoren im Verein finden). Gleichzeitig ist ein Bottom-Up-Vorgehen über kleinere Projekte, z.B. in den Abteilungen, sinnvoll.

C) Abfrage von Informationen und Bedürfnissen

- Die Kommunikation zwischen Mitgliedern und Vorstand zum Thema „*Integration*“ und „*Interkulturelle Öffnung*“ verbessern. Vorstand sollte mehr Informationen aus den unteren Hierarchieebenen einholen (Vorstand erfährt oft nicht, was in den Gruppen bzw. bei Aktionstagen oder Schnupperangeboten passiert, umgekehrt erfahren die Abteilungen oft nicht, was der Vorstand beschlossen und an Projekten aufgelegt hat).
- Abfrage der Interessen von Menschen mit Migrationshintergrund im Einzugsbereich des Vereins, die noch nicht Mitglieder sind.
- Treffen zwischen Vorstand und Vereinsmitgliedern mit Migrationshintergrund:
 - Bedürfnisse erfragen und Bedarfe ableiten.
 - Vereinsangebote reflektieren und ggf. die Aufnahme neuer Sportarten entsprechend der Präferenzen der Personen mit Migrationshintergrund erwägen und bei Potenzial umsetzen (Bsp. hierfür ist die Gründung von Cricket-Abteilungen in einigen Sportvereinen in NRW im Gefolge der Flüchtlingsbewegung der Jahre 2015/2016).

D) Weitere Aspekte

- Den Vorstand auffordern, das Thema auch nach außen kommunizieren, u.a. um auf den Verein als „*sozialen Akteur*“ in der Kommune aufmerksam zu machen, auch im Hinblick auf Unterstützung durch die Kommune sowie eines möglichen Sozialsponsorings durch Unternehmen.
- Der Vorstand sollte zustimmen, dass um logistische und finanzielle Unterstützung bei der Kommune ersucht wird (z.B. beim Kommunalen Integrationszentrum), bei den Bündeln und Verbänden, d.h. dem KSB/SSB oder dem LSB NRW. Auch die Sportfachverbände um Unterstützung angehen.
- Den Vorstand motivieren, die Teilnahme des Personals, aber auch der Mitglieder an themenspezifischen Schulungen zu fördern (über KSB/SSB, LSB NRW).
- Den Vorstand dafür gewinnen, Gemeinschaftsaktionen zu unternehmen und allgemeine Begegnungssituationen zu schaffen (siehe AG 2 z.B. „*Tag des Vereins*“) zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund (wechselseitiges Kennenlernen).

Literatur

- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Prentice Hall.
- Breuer, C. & Feiler, S. (2019). *Sportvereine in Deutschland: Organisationen und Personen. Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2017/2018 - Teil 1*. Bundesinstitut für Sportwissenschaft.
- Bundeszentrale für politische Bildung (2020). *Bevölkerung mit Migrationshintergrund I: In absoluten Zahlen, Anteile an der Gesamtbevölkerung in Prozent, 2016*. https://www.bpb.de/wissen/NY3SWU,0,0,Bev%F6lkerung_mit_Migrationshintergrund_I.html
- Deutscher Olympischer Sportbund [DOSB] (2020). *Bestandserhebung 2019. Fassung vom 13. Januar 2020 (Stichtag der Erfassung: 1 Januar 2019)*. Deutscher olympischer Sportbund e.V.
- Edelmann, W. & Wittmann, S. (2012). *Lernpsychologie* (7. Aufl.). Beltz Verlagsgruppe.
- Ehnold, P., Cachay, K. & Borggreffe, C. (2015). Vermittlung kommunikativer Kompetenzen in der Traineraus- und -fortbildung. In C. Borggreffe & K. Cachay (Hrsg.), *Reihe Sportsoziologie. Kommunikation als Herausforderung: Eine theoretisch-empirische Studie zur Trainer-Athlet-Kommunikation im Spitzensport* (Bd. 25) (S. 459-476). Hofmann.
- Gerstenmaier, J. & Mandl, H. (1995). Wissenserwerb unter konstruktivistischer Perspektive. *Zeitschrift für Pädagogik*, 41(6), 867-888.
- Kooperationsverbund Gesundheitliche Chancengleichheit (2020). *Kapitel 5 - Partizipation der Zielgruppe*. Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung, Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V. <https://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/gesundheitsfoerderung-im-quartier/aktiv-werden-fuer-gesundheit-arbeitshilfen/teil-2-problemerkennen/partizipation-der-zielgruppe/>
- Kuper, H. & Kaufmann, K. (2009). Systemtheoretische Analysen der Weiterbildung. In R. Tippelt & A. v. Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (3. Aufl.) (S. 153-168). VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH.
- Meier, H. (2008). Vertrauen als Steuerungsinstrument in Sportvereinen. In S. Braun & S. Hansen (Hrsg.), *Steuerung im organisierten Sport: Jahrestagung der dvs-Sektion Sportsoziologie vom 25.-27. September 2006 in Paderborn* (S. 156-166) Czwalina.
- Menzel, R. & Roth, G. (1996). Verhaltensbiologische und neuronale Grundlagen des Lernens und Gedächtnisses. In G. Roth & W. Prinz (Hrsg.), *Kopf-Arbeit. Gehirnfunktion und kognitive Leistungen* (S. 239-278). Spektrum.

- Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes NRW (2021). *Das Bildungs- und Teilhabepaket. Leistungen für Bildung und Teilhabe eröffnen Zugangschancen.* <https://www.mkffi.nrw/das-bildungs-und-teilhabe-paket> [Zugriff: 12.05.2021]
- Montaño, D. E. & Kasprzyk, D. (2015). Theory of reasoned action, theory of planned behavior, and the integrated behavioral model. In K. Glanz, B. K. Rimer & K. V. Viswanath (Hrsg.), *Health behavior: Theory, research, and practice* (S. 95–124). Jossey-Bass.
- Reich-Claassen, J. & Hippel, A. v. (2009). Angebotsplanung und -gestaltung. In R. Tippelt & A. v. Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (3. Aufl.) (S. 1003-1016). VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Reinmann-Rothmeier, G. & Mandl, H. (1997). Lehren im Erwachsenenalter. Auffassungen von Lehren und Lernen, Prinzipien und Methoden. In F.E. Weinert & H. Mandl (Hrsg.), *Psychologie der Erwachsenenbildung. Enzyklopädie der Psychologie, D/I/4* (S. 1-44). Hogrefe.
- Roth, G. (2004). Warum sind Lehren und Lernen so schwierig? *Zeitschrift für Pädagogik*, 50(4), 496–506.
- Senge, P. M. & Klostermann, M. (2006). *Die fünfte Disziplin: Kunst und Praxis der lernenden Organisation* (10. Aufl.). [Management - Die blaue Reihe]. Klett-Cotta.
- Siebert, H. (2008). *Konstruktivistisch lehren und lernen. Grundlagen der Weiterbildung.* Ziel.
- Sportjugend Bielefeld e.V. (2021). *Open Sunday.* <https://www.sportjugend-bielefeld.de/sportjugend/bewegung-spiel-sport-aktionen-projekte/open-sunday>
- Sportjugend LSB NRW¹ (2021). *Kinderbewegungsabzeichen NRW.* <https://www.sportjugend.nrw/unsere-engagement/fuer-kinder/kinderbewegungsabzeichen>
- Sportjugend LSB NRW² (2021). *Unser Engagement für Kinder.* <https://www.sportjugend.nrw/unsere-engagement/fuer-kinder>
- Statistisches Bundesamt (2018). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2017 (Fachserie 1 Reihe 2.2).* Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2020). *Bevölkerung. Migration und Integration.* https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/_inhalt.html

- Thiel, A. & Braun, S. (2008). Steuerung im Sportsystem. In E. Balz & D. Kuhlmann (Hrsg.). *Sportentwicklung: Grundlagen und Facetten (Sportentwicklung in Deutschland)* (S. 77-88). Meyer & Meyer Verlag.
- Wright, M. T., Block, M. & Unger, H. v. (2008). Partizipation in der Zusammenarbeit zwischen Zielgruppe, Projekt und Geldgeber. *Das Gesundheitswesen*, 70(12), 748-754.
- Zoom (5.0) [Software] (2020). Zoom Video Communications. <https://zoom.us/de-de/meetings.html>

Evaluation der Schulung zur interkulturellen Öffnung von Sportvereinen

1 Allgemeines Studiendesign

Die Evaluation der Schulungen erfolgte mithilfe eines Mixed-Methods-Ansatzes, bei dem sowohl qualitative als auch quantitative Methoden zum Einsatz kommen. Die Verknüpfung unterschiedlicher Methoden soll einen erweiterten Erkenntnisgewinn hinsichtlich der Effekte der Maßnahme ermöglichen (Kuckartz, 2014, S. 33). Eine solche Kombination wird bei der Untersuchung komplexer Maßnahmen sowie bei der Evaluation von Interventionen als sinnvoll erachtet (Creswell & Plano Clark, 2011, S. 11ff.; Kuckartz, 2014, S. 52). Laut Creswell und Plano Clark (2011, S. 11) ist insbesondere bei Evaluationsstudien, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, ein mehrphasiges Vorgehen mit gemischten Methoden zu empfehlen. Eine Kombination von qualitativen und quantitativen Ansätzen wird durch die Verknüpfung induktiver und deduktiver Vorgehensweisen zur Beobachtung und zur Untersuchung von Verhalten in besonderem Maße empfohlen (Creswell & Plano Clark, 2011, S. 13). Durch eine methodologische Triangulation können quantitativ gewonnene Erkenntnisse anhand zusätzlicher qualitativer Forschungsergebnisse kontextualisiert und unter unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden, was zur Plausibilisierung und Verstehbarkeit der Befunde beiträgt (Creswell & Plano Clark, 2011, S. 9; Kuckartz, 2014, S. 54).

Die Evaluation ist als längsschnittliches Design mit zwei Messzeitpunkten angelegt. Dabei lag der erste Messzeitpunkt (T1) am Ende der Schulung oder zeitlich kurz danach – d.h. innerhalb der ersten Woche nach der Schulung. Um die Nachhaltigkeit bzw. mittelfristige Effekte der Schulung zu untersuchen, war der zweite Messzeitpunkt drei Monate nach den Workshops geplant. In Zusammenhang der Auswirkungen der coronabedingten Lockdownmaßnahmen auf den Vereinssport wurde die zweite Messung (T2) bei zwei Schulungen um etwa vier Monate verschoben und in diesen Fällen erst nach ca. sieben Monaten¹¹¹ durchgeführt.

Die Evaluation umfasst die drei Erhebungskomponenten Feedbackrunde, standardisierte Befragung mit Fragebögen und leitfadengestützte Interviews, deren Einsatz in der nachfolgenden Abbildung 1 im Überblick dargestellt wird.

¹¹¹ Vgl. Coronaschutzverordnung des Landes NRW vom 22.03.2020. Die Verschiebung wurde nach Rücksprache mit den Interviewpartner/innen vorgenommen. Sie wurde von den zu Befragenden für sinnvoll erachtet, weil die Prioritäten bei der Wiederaufnahme des Vereinssports zunächst in der Berücksichtigung der aufwändigen Hygienerichtlinien lagen. Wenngleich der Vereinssport auch nach dem Sommer 2020 erneut bzw. weiterhin von starken Einschränkungen betroffen war (Coronaschutzverordnung des Landes NRW in der ab dem 15.06.2020 gültigen Fassung; Coronaschutzverordnung des Landes NRW vom 30.10.2020), musste projektbedingt darauf verzichtet werden, die T2-Befragung der Herbstschulungen zeitlich zu verschieben.

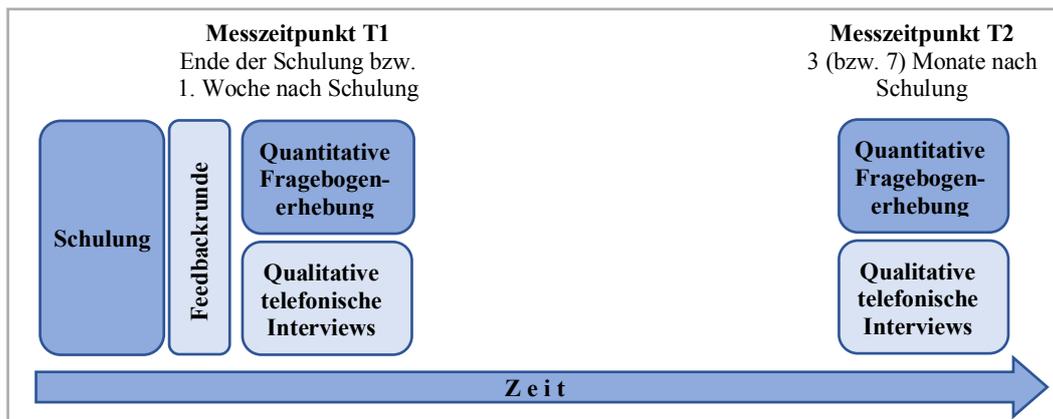


Abb. 1: Ablauf der Evaluation (Verknüpfung der quantitativen und qualitativen Datenerhebung)

Der erste qualitative Baustein besteht in den am Ende der Schulungen vorgenommenen Feedbackrunden („Blitzlicht“). Die Ergebnisse der Feedbackrunden wurden vom Projektteam stichpunktartig schriftlich festgehalten. Den zweiten qualitativen Evaluationsbaustein bilden die leitfadengestützten Telefoninterviews. Diese qualitative Vorgehensweise bietet die Möglichkeit, die Bewertungen und Einschätzungen bzgl. des Workshops sowie der im Nachgang ablaufenden Prozesse differenziert und tiefergehend zu ermitteln, weil im Interview stets die Möglichkeit zu einer klärenden Nachfrage besteht (Flick, 2009, S. 11 ff.). Als quantitativer Teil erfolgt eine schriftliche Befragung mithilfe standardisierter Fragebögen. Sowohl die leitfadengestützten Telefoninterviews als auch die schriftliche Befragung wurden zu T1 und T2 durchgeführt.

Im Folgenden werden die Methodik und die jeweiligen Ergebnisse der einzelnen Evaluationsbausteine nacheinander dargestellt. Die Ausführungen beginnen mit dem qualitativen Verfahren der Feedbackrunde. Im Anschluss daran werden zunächst das methodische Vorgehen, die Stichprobe sowie die Befunde zur standardisierten Fragebogenerhebung beschrieben. Es folgen die Vorgehensweise und die Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews, bevor am Ende des Kapitels in einem zusammenfassenden Teil noch einmal wesentliche quantitative und qualitative Befunde zusammenführend dargestellt werden.

2 Methodik und Ergebnisse zur Feedbackrunde

2.1 Methode der Feedbackrunde „Blitzlicht“ und Auswertungsverfahren

Am Ende jeder Schulung wurde ein sogenanntes „Blitzlicht“ durchgeführt, indem die Teilnehmer/innen in wenigen kurzen Sätzen ein Resümee zur gesamten Schulung gezogen haben.¹¹² Die Teilnehmenden wurden anhand der Frage „Was nehmen Sie aus der heutigen

¹¹² Neben der Evaluation der Veranstaltung war diese Feedbackrunde zugleich auch Teil des konstruktivistischen Vorgehens der Schulung, gemäß dem die Teilnehmer/innen ihren Lernzuwachs selbst reflektieren und sich so dessen bewusst werden sollen.

Veranstaltung mit?“ aufgefordert, eine kurze mündliche Rückmeldung zu geben. Die Einholung der Meinung aller Teilnehmer/innen soll dazu beitragen, die Bedeutung der Schulung sowie auch die Folgen für den Einzelnen (in Verbindung mit dem Kollektiv) erfassen zu können. Auf diese Weise können beispielsweise kollektive Strukturen und Erfahrungen zu Interventionen sichtbar gemacht werden (Lamnek, 2005, S. 77). So wurden etwa erste Überlegungen zu Interventionen im Bereich interkultureller Öffnung bzw. Integration von Mitgliedern mit Migrationshintergrund geäußert oder Aspekte, die im Verlauf der Veranstaltung aufgefallen sind, genannt. Damit sich eine kollektive Orientierung durch die wechselseitige Interaktion der Teilnehmenden entwickeln konnte¹¹³, wurde die Blitzlichtrunde nicht durch das Referententeam unterbrochen. Die geäußerten Einschätzungen wurden von den Lehrenden in einem Protokoll schriftlich festgehalten. Zur Kontrolle glichen die Beteiligten des Projektteams ihre Aufzeichnungen untereinander ab und erstellten eine gemeinsame Fassung.

Die anschließende Auswertung des Protokolls jeder einzelnen Veranstaltung erfolgte über ein hermeneutisches Verfahren, so dass die Rückmeldungen zur inhaltlichen und organisatorisch/methodischen¹¹⁴ Gestaltung der Veranstaltung durch sich aus dem Material ergebende Kategorien weiter strukturiert und anschließend inhaltlich zusammengefasst werden konnten (vgl. Kuckartz, 2016, S. 72ff.). Im Anschluss an die Kodierung und Zusammenfassung der Paraphrasen erfolgte die Analyse und Interpretation der anonymisierten Daten.

2.2 Ergebnisse der Feedbackrunde „Blitzlicht“ (T1)

In der Feedbackrunde äußerten viele Teilnehmer/innen, dass ihnen durch die Veranstaltung zahlreiche Möglichkeiten für Interventionen im Bereich interkultureller Öffnung sowie der Integration aufgezeigt worden seien bzw. dass sie Ideen zur Umsetzung für ihren Sportverein gewonnen hätten. Die Veranstaltung vermittelte ihrer Einschätzung nach Wissen zu Verfahren und Strategien von Öffnungsprozessen für die jeweiligen Sportvereine. Dieses Erkenntnis ist die Voraussetzung dafür, dass die Teilnehmenden in ihren Vereinen Veränderungsprozesse einleiten und einer sozialen Schließung entgegenwirken können. Eine Person sagte darüber hinaus, dass sie über die Vielfalt der Umgangsweisen mit der Thematik in den Vereinen überrascht gewesen sei. Die Diversität des Themas, so äußerte sich ein anderer Teilnehmender, sei im Rahmen der Veranstaltung deutlich geworden und aus der Vielzahl an Interventionsmöglichkeiten müsse nun jeder Verein seine „*eigene*“ für ihn

¹¹³ Folgt man den Überlegungen von Przyborski und Riegler (2010, S. 440), so bilden sich durch wechselseitige Redebeiträge in der Diskussion kollektive Orientierungen heraus. Dabei ist zu beachten, dass dieser Austausch phasenweise selbstläufig gestaltet wird, d.h., dass die Forschenden nicht in die Diskussion der Gruppe eingreifen.

¹¹⁴ Unter dem Begriff „organisatorisch/methodisch“ werden im Folgenden sowohl die methodische Gestaltung der Veranstaltung (z.B. Gruppenarbeit oder Sprecherwechsel) als auch organisatorische Maßnahmen verstanden.

passende Lösung suchen. Auch brauche es Zeit, um die Veränderungen innerhalb des eigenen Vereins voranzutreiben.

Dementsprechend sind über den Wissenserwerb im Rahmen der Workshops die erforderlichen Voraussetzungen für innerorganisatorische Veränderungsprozesse geschaffen worden, die es im Nachgang auf die individuelle Vereinssituation zu adaptieren und umzusetzen gilt.

Mehrere Teilnehmer/innen mit unterschiedlichen Funktionsrollen betonten, dass sie viel neues Wissen erlangt hätten: Eine Reihe von Aspekten – wie etwa Grenzziehungsprozesse, Mechanismen der Exklusion von Menschen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen sowie Motive des Handelns von Zugewanderten – waren den Teilnehmenden größtenteils vorher nicht bewusst. Bei den Online-Formaten fiel auf, dass die Teilnehmer/innen die Bedeutung des Erkenntnisgewinns bezüglich des Wissens um Grenzziehungsprozesse sowie zur Sensibilisierung für solche Prozesse in besonderem Maße hervorhoben.

Ein großer Teil der Teilnehmenden sagte, dass man durch die Veranstaltung einen guten Einblick in Integrationsbemühungen unterschiedlicher Sportvereine und in verschiedenen Sportarten gewonnen habe. Betont wurde auch, dass die Schulung Gelegenheit zum Austausch von Erfahrungen im Zusammenhang mit der interkulturellen Öffnung biete sowie zur Knüpfung von Kontakten mit jenen Vereinen, die bereits Erfahrung in der Umsetzung interkultureller Öffnungsprozesse besitzen.

An den Äußerungen ist ablesbar, dass sich die Teilnehmenden in der Schulung intensiv mit dem Thema „*Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund*“ auseinandergesetzt haben und begonnen haben, über Maßnahmen zur Umsetzung in ihrem jeweiligen Verein nachzudenken. Dabei ist ihnen die Notwendigkeit der Förderung der Teilhabe der Zielgruppe bewusst geworden, und zwar mit Blick auf den Erhalt und Ausbau des eigenen Mitgliederbestands. Die Förderung langfristiger Zugehörigkeit von Mitgliedern mit Migrationshintergrund und damit die Nachhaltigkeit wurde von mehreren Personen als besonders wichtig erachtet.

Bei mehreren Veranstaltungen wiesen die Anwesenden darauf hin, dass sie durch den Austausch mit den anderen Teilnehmenden sowie mit dem Lehrteam erstmals auf wichtige Probleme, die einem Prozess der interkulturellen Öffnung abträglich sein könnten, aufmerksam gemacht wurden (z.B. mangelnde Kommunikation innerhalb des Vereins, fehlende ehrenamtliche Mitarbeiter/innen, unklare Zielsetzungen, Konkurrenzdenken zwischen Sportvereinen). Die Teilnehmenden äußerten, dass ihnen klargeworden sei, dass interkulturelle Öffnung von Sportvereinen und die Integration von Mitgliedern nicht „automatisch“ und „unwillkürlich“ als Selbstläufer erfolgt, sondern dass es vielmehr spezifischer Bemühungen bedarf, um die Teilnahme und Teilhabe dieser Gruppe am Verein zu fördern. In fast allen Veranstaltungen gaben Einzelne an, dass sie sich durch diese

Veranstaltung ermuntert fühlten, sich in diesem Themenbereich weiterhin zu engagieren, und dass sie in ihrer bisherigen Arbeit in diesem Feld bestärkt worden seien.

Auf die Bedeutung, die Kooperationen mit unterschiedlichen Organisationen zukommt, die Zugang zu Personen mit Migrationshintergrund haben (z.B. Kommunales Integrationszentrum, Stadt- bzw. Kreissportbund oder Migrantenselbstorganisationen), um Kontakte zur Werbung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund zu knüpfen, wurde in jeder Schulung von mindestens einer Person hingewiesen.

Neben den vielen positiven Rückmeldungen wurde auch Kritisches geäußert, da einzelne Teilnehmer/innen andere inhaltliche Erwartungen an die Veranstaltung gehabt hatten: So hatten diese zum einen nicht damit gerechnet, dass unter dem Thema der „Mitgliedergewinnung“ der Fokus, wie dies in den jeweiligen Kursbeschreibungen und dem Einladungsschreiben aufgeführt war, so stark auf Personen mit Migrationshintergrund gelegt würde. Zum anderen wünschten sich einige Teilnehmer/innen konkretere Handlungsempfehlungen zur Umsetzung für ihren eigenen Verein. Sehr wenige der Teilnehmenden (3 von 94) kritisierten vor dem Hintergrund eigener – positiver – Erfahrungen mit Personen mit Zuwanderungsgeschichte einige der kritischen Interviewaussagen von Sportler/inne/n mit Migrationshintergrund, die vom Lehrteam im Vortrag wiedergegeben worden waren. Diese Teilnehmenden scheinen sich durch die Aussagen persönlich angegriffen gefühlt zu haben. Allerdings handelte es sich hier um Einzelmeinungen.

Neben inhaltlichen Aspekten wurde in der Feedbackrunde auch Bezug zum Schulungsdesign sowie zum Online-Format genommen: Mehrere Anwesende lobten den Aufbau der Schulung. Einzelne beschrieben die Schulung als gut organisiert, kurzweilig und inhaltlich systematisch strukturiert, wobei die „grundsätzlichen Fragen“ thematisiert worden seien. Auch habe sich die Verwendung einer Powerpoint-Präsentation beim Fachvortrag förderlich auf das Verständnis ausgewirkt. Es scheint also, dass mit dem Design der Schulung eine räumlich, zeitlich und sozial ansprechende Situation für die Lernprozesse hergestellt werden konnte.

Das Format der Online-Schulung wurde als gelungen bezeichnet. Einzelne Teilnehmer/innen verwiesen darauf, dass ihnen aufgrund weiter Anfahrtswege eine Teilnahme nur an einer Onlineveranstaltung möglich gewesen sei. Ein älterer Teilnehmender hob hervor, dass die Verwendung des Videokonferenzraumsystems Zoom (2020) seine persönlichen Medienkompetenzen erweitert hätte.

Da das Feedback nicht-anonymisiert und nacheinander von den Teilnehmenden im Gesamtplenum eingeholt wurde, ist es möglich, dass die aufgeführten Ergebnisse auch durch die Gesprächsdynamik beeinflusst wurden. Es ist also davon auszugehen, dass die dargestellten Ergebnisse ein erstes Abbild einer kollektiven Orientierung der jeweiligen Gruppe zeigen und weniger die individuellen Meinungen der Teilnehmenden widerspiegeln (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2010, S. 105ff.). Die Rückmeldungen zum Ende der Schulung

sind dementsprechend als ein allgemeines Adhoc-Gruppenfeedback einzustufen, also als erste „*Momentaufnahme*“ der/s Einzelnen vor dem Hintergrund der Gruppenwahrnehmung. Zur Gewinnung von Einsichten in individuelle Orientierungen und spezifische Aspekte der jeweiligen Handlungspraxis der Teilnehmenden ist es daher erforderlich, zusätzliche anonyme Befragungen durchzuführen.

3 Quantitative Fragebogenerhebung

Fragestellung

Ein wesentliches Ziel der Schulungsintervention besteht darin, die Teilnehmenden für das Thema „*Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am organisierten Sport*“ zu sensibilisieren und ihnen Kompetenzen zu vermitteln, die nötig sind, um in den Vereinen Prozesse interkultureller Öffnung zu initiieren bzw. dort schon bestehende langfristig fortzuführen. Dabei sollten Erkenntnisse darüber gesammelt werden, welche Bedeutung die Thematik für die Vereine hat, wie die Teilnehmenden den Nutzen der Veranstaltung bewerten und inwieweit sie beabsichtigen, Prozesse der Vereinsentwicklung zu realisieren. Zudem sollten mittelfristige Entwicklungen in den ersten Monaten nach der Intervention beobachtet werden.

Folgende Forschungsfragen sollten beantwortet werden:

- *Welche Relevanz hatte das Schulungsthema in den Vereinen vor den Workshops und inwieweit zeigen sich hier Veränderungen in der Zeit nach der Schulung?*
- *Wie bewerten die Teilnehmenden ihren Lernerfolg bzw. die kurz- und mittelfristige Anwendbarkeit der Kenntnisse? Gibt es bestimmte Determinanten, wie Alter, Geschlecht oder Funktionsrolle, die den Erfolg des Workshops beeinflussen?*
- *Welche Maßnahmen interkultureller Öffnung sind in den Vereinen bereits umgesetzt?*
- *Inwieweit beabsichtigen die Teilnehmer/innen nach den Workshops weitere Maßnahmen anzugehen?*
- *Inwieweit konnten in den ersten drei Monaten nach der Schulung Maßnahmen angegangen werden bzw. welche Maßnahmen sind längerfristig geplant?*

Im Zusammenhang mit der besonderen Situation zur Zeit der Durchführung der Schulungen sowie der Evaluation wurde zudem der Frage nachgegangen, in welchem Umfang die Vereinsarbeit während der Pandemie beeinträchtigt war.

3.1 Methodik der standardisierten Befragung

Durchführung der Erhebung

Im Rahmen des prospektiven Längsschnitts sind die Teilnehmer/innen der Workshops zu T1 und T2 mit standardisierten Fragebögen befragt worden. Von einer methodisch möglicherweise zu empfehlenden Vorbefragung wurde aufgrund des problemorientierten didaktischen Zugangs abgesehen, da zu befürchten war, dass eine Vorbefragung Einfluss auf die Haltung bzw. Motivation der Teilnehmenden nehmen könnte, indem eine gewisse Skepsis bzw. Vorbehalte gegenüber der Thematik provoziert worden wären (vgl. Zick & Preuß, 2020, S. 12ff.). Um unmittelbare Einschätzungen zu erfassen, war geplant, die Ausgangserhebung zu T1 am Ende des Workshops durchzuführen, was in den ersten beiden Präsenzveranstaltungen auch realisiert wurde. Hierzu ist den Teilnehmer/innen gegen Ende des Workshops ein zweiseitiger Kurzfragebogen sowie eine Einverständniserklärung zur Befragungsteilnahme ausgehändigt worden. In den Online-Workshops wurde im Vorfeld bzw. im Rahmen des Kurses das Einverständnis der Teilnehmenden zur postalischen Zusendung der Erhebungsmaterialien eingeholt, so dass diese am Tag nach der Schulung verschickt werden konnten. Die T1-Unterlagen enthielten zusätzlich zur Einverständniserklärung und dem Fragebogen ein Anschreiben sowie einen adressierten und frankierten Rückumschlag. Die Nachbefragung zu T2 erfolgte bei allen Schulungen postalisch mit Anschreiben, Fragebogen und frankiertem Rückumschlag. Um den Rücklauf der schriftlichen Erhebung zu erhöhen und einen potenziellen Nonresponse Bias zu reduzieren, sind alle Befragten noch bis zu zweimal kontaktiert worden, falls sie ihren Fragebogen nicht zurückgeschickt hatten (vgl. Menold 2015, S. 6ff.; vgl. Reuband, 2014, S. 654ff.). Die erste Erinnerung enthielt ein Anschreiben mit der Bitte um Rücksendung, mit der zweiten Erinnerung wurde der Fragebogen erneut zugesandt. Die Erhebungen fanden in der Zeit von Februar 2020 bis März 2021 statt.

Erfasste Merkmale

Als soziodemografische Merkmale sind das Geschlecht, das Alter und der Migrationshintergrund erfasst worden. Für den Migrationshintergrund sollte ergänzend in einem Freifeld beantwortet werden, um welches Herkunftsland es sich dabei handelt. Zudem wurde erhoben, ob die Befragten in ihrem Verein eine Funktion ausüben und wenn „ja“, um welche es sich handelt. Dabei konnten fünf verschiedene Optionen (z.B. „Übungsleiter/in“ oder „Integrationsbeauftragte/r“ oder „Vorstand“) angekreuzt bzw. eine weitere Funktion in einem Freitextfeld eingetragen werden (Mehrfachnennungen waren möglich).

Da die Erhebung der verschiedenen Evaluationskriterien auf die spezifischen Inhalte und Ziele der neu entwickelten Schulungsmaßnahme zugeschnitten werden musste, konnten keine vorhandenen Standardinstrumente eingesetzt werden. Dementsprechend sind für die Maßnahme passende Items formuliert worden, mit deren Hilfe verschiedene

Determinanten erfasst wurden. Neben den soziodemografischen Merkmalen wurde in einem ersten Frageblock die Bedeutung der Workshopthematik für den Verein mit mehreren Items erhoben. Da ein wesentlicher Ansatzpunkt der Schulung in der Zielsetzung der „*Gewinnung von Mitgliedern und Ehrenamtlichen*“ besteht, kamen hierzu verschiedene Fragen zum Einsatz. Zur Erfassung der Relevanz der Gesamthematik sowie der spezifischen Bedeutung in Bezug auf potenzielle Mitglieder mit Migrationshintergrund machten die Studienteilnehmer/innen unter der Fragestellung „*Wie wichtig waren die folgenden Themen bislang in Ihrem Verein?*“ Angaben zu vier Aussagen. Diese konnten auf einer fünfstufigen Likertskala von „*überhaupt nicht wichtig*“ bis „*sehr wichtig*“ eingeschätzt werden. Beispielitems sind „*Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund*“ oder „*Gezielte Gewinnung von Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund*“.

Um die Nachhaltigkeit der Vermittlung der Inhalte bzw. Erkenntnisse aus dem Workshop zu erheben, wurde in zwei weiteren Frageblöcken der allgemeine und der spezifische Lernerfolg inklusive der praktischen Anwendbarkeit des Gelernten (vgl. Wesseler, 2017, S. 14) erfasst. Im ersten der beiden Blöcke wurde der „*vereinsbezogene Lernerfolg*“ erhoben, mit den Items der zweiten Skala der „*allgemeine Lernerfolg*“. Zur Messung des „*vereinsbezogenen Lernerfolgs*“ wurde beispielsweise gefragt, inwieweit durch den Workshop bedeutende Inhalte zur Vereinsentwicklung vermittelt worden sind, und ob die Befragten die Inhalte des Workshops zukünftig in ihrem Sportverein einsetzen werden. Der vereinsbezogene, praktische Lernerfolg bzw. die Aspekte zur Anwendbarkeit auf den Verein wurden mit fünf Stufen von „*stimmt gar nicht*“ bis „*stimmt genau*“ erfragt. Hierzu konnten sechs Aussagen wie beispielsweise „*Die behandelten Inhalte werde ich aktiv in meinem Sportverein einsetzen*“ oder „*Ich habe viel Bedeutsames für die Weiterentwicklung meines Sportvereins gelernt*“ bewertet werden. Für die interne Konsistenz der Items zur Messung des „*vereinsbezogenen Lernerfolgs*“ ergab sich für T1 ein Cronbachs Alpha-Wert von $\alpha=.83$ und für T2 von $\alpha=.89$, so dass für diese Skala für beide Messzeitpunkte eine ausreichende Reliabilität anzunehmen ist (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 443).

Im zweiten Block wurde der „*allgemeine Lernerfolg*“ mit vier Items erhoben. Die Befragten schätzten die aufgeführten Aussagen auch hier anhand einer fünfstufigen Skala von „*stimmt gar nicht*“ bis „*stimmt genau*“ ein. Zwei der Items beziehen sich auf den subjektiven Lernerfolg, wie z.B. „*Im Workshop wurde viel praxisnahes Wissen vermittelt*“ und zwei weitere auf die Anwendbarkeit insgesamt wie etwa: „*Ich denke, dass ich die vermittelten Inhalte längerfristig nutzen werde.*“ Auch für dieses Merkmal bestätigt der Reliabilitätskoeffizient von $\alpha=.85$ eine akzeptable interne Konsistenz der Skalenitems (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 443).

Da die Verhaltensintention als zentraler Prädiktor für die Umsetzung geplanten Verhaltens gilt (vgl. Ajzen, 2005, S. 126), wurde in einem weiteren Frageblock die Verhaltensabsicht erfasst. Erfragt wurde dabei, inwieweit die Teilnehmenden vorhatten, die Thematik im Nachgang der Schulung anzugehen oder bestimmte Maßnahmen im Verein zu ergreifen.

Hierfür wurden aus den Befunden der MoWiS-Interviews und den Ergebnissen aus den Literaturrecherchen insgesamt 14 konkrete Maßnahmen abgeleitet. Die Fragen nach Interventionen thematisieren z.B. die folgenden Maßnahmen: „*Das Thema im Vorstand platzieren*“, „*die Teilnahme von Vereinsmitarbeitenden an geeigneten Schulungen fördern*“, „*Veränderungen der Website vornehmen*“ sowie „*das Thema interkulturelle Öffnung im Leitbild verankern*“. Zudem konnte die Initiierung oder Vertiefung von Kooperationen, z.B. mit Migrantenselbstorganisationen, oder die Kontaktaufnahme zu Bündeln bzw. Verbänden, um beispielsweise fachliche Unterstützung zu erhalten bzw. Fördermittel akquirieren zu können, angegeben werden. Über die vorgegebenen Maßnahmen hinaus hatten die Teilnehmenden in Textfeldern die Möglichkeit, zwei weitere Vorhaben zu ergänzen.

Da zu erwarten war, dass sich eine Vielzahl der Teilnehmenden in ihrem Verein bereits vor dem Workshop mit der Thematik interkultureller Öffnung oder der Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationsgeschichte befasst hatte bzw. sich hier bereits engagierte, konnte zunächst angekreuzt werden, ob die aufgeführten Maßnahmen im Verein schon umgesetzt wurden. Diese Angabe spiegelt damit jeweils den Ist-Zustand vor der Schulung wider. Für die Interventionen oder Strategien, die in den Vereinen bislang nicht realisiert wurden, konnten die Befragten anschließend bewerten, ob sie die Absicht haben, diese Maßnahmen künftig in Angriff zu nehmen. Dies konnten sie mit „*ja*“, „*evtl.*“ oder „*nein*“ beantworten. Für die Maßnahmen, bei denen „*evtl.*“ oder „*ja*“ angekreuzt wurde, konnte dreistufig angegeben werden, inwieweit sie vorhaben, dies „*kurz-*“, „*mittel-*“ oder „*längerfristig*“ umzusetzen.

Für die Nachbefragung zu T2 wurde der Frageblock zu den Verhaltensabsichten entsprechend angepasst. Hinsichtlich der Maßnahmen wurde dort zunächst erhoben, welche davon in der Zeit nach dem Workshop initiiert worden waren bzw. sich in Umsetzung befinden. Weiterhin wurde für die Interventionen, die nicht angegangen worden waren, erfragt, inwieweit beabsichtigt sei, diese zukünftig umzusetzen. Die Intention konnte wiederum – wie zum Erhebungszeitpunkt T1 – mit „*ja*“, „*evtl.*“ oder „*nein*“ angegeben werden. Die nachfolgende Tabelle (siehe Tab. 1) zeigt die Auflistung der Merkmale und die Zeitpunkte, zu denen die Fragen erhoben worden sind.

Wegen der besonderen Lage in der Coronapandemie, die während der gesamten Erhebungsphase sowohl Einfluss auf das aktive Sporttreiben als auch auf die programmatische Arbeit in den Vereinen hatte, ist diese Thematik in die Nachbefragung zu T2 einbezogen worden. In vier Items wurden unterschiedliche Aspekte der Beeinträchtigung der Vereinsarbeit erfasst. Die Befragten konnten dabei das Ausmaß der Beeinträchtigung fünfstufig von „*überhaupt nicht*“ bis „*sehr stark*“ in Bezug auf verschiedene Aspekte der Vereinsarbeit, wie z.B. die Mitgliedergewinnung oder die Rekrutierung Ehrenamtlicher, bewerten.

Tab. 1: Erfasste Merkmale zu den zwei Erhebungszeitpunkten

Merkmal	T1	T2
Soziodemografische Merkmale	X	
Bedeutung der Thematik für den Verein	X	X
Allgemeiner Lernerfolg (inkl. allg. Anwendbarkeit)	X	
Vereinsbezogener Lernerfolg (inkl. praktische Anwendbarkeit)	X	X
Veränderungen und zukünftige Maßnahmen (Intention)	X	
Veränderungen und zukünftige Maßnahmen (Intention und Verhalten)		X
Beeinträchtigung der Vereinsarbeit durch die Pandemie		X

Datenauswertung

Die Datenauswertung erfolgte mithilfe der Statistiksoftware IBM SPSS Statistics (Version 26). Als deskriptive Statistiken werden absolute und relative Häufigkeiten bzw. Mittelwerte und Standardabweichungen ausgewiesen. Unterschiede zwischen Gruppen oder den Zeitpunkten T1 und T2 wurden in Abhängigkeit vom Skalenniveau der einbezogenen Merkmale mit Hilfe von T-Tests oder Chi²-Tests geprüft. Zudem wurden lineare Regressionsmodelle berechnet, um den Zusammenhang zwischen mehreren Einflussvariablen und einer abhängigen Zielvariable zu untersuchen (Schneider, Hommel & Blettner, 2010, S. 777).

3.2 Stichprobe der quantitativen Erhebung

Stichprobenrekrutierung und Stichprobe

In den Workshops wurden alle 94 Anwesenden um Teilnahme an der quantitativen Befragung gebeten. In den Präsenzveranstaltungen sind sämtliche ausgehändigten Fragebögen ausgefüllt worden. Bei den Onlineschulungen lehnte eine Person die Befragung ab, acht weitere Personen haben den T1-Fragebogen und die Einverständniserklärung nicht zurückgesandt. Der Anteil der Teilnahmeverweigerung beträgt demnach 10% (N=9), so dass die Ausgangsstichprobe Angaben von insgesamt 85 Personen umfasst. Zur zweiten Messung (T2) haben 73 Personen ihre Unterlagen zurückgeschickt. Der Rücklauf von 86% zwischen T1 und T2 ist als hoch und damit zufriedenstellend einzustufen, der Drop-Out war dementsprechend gering.

Nachfolgend wird die Stichprobenverteilung – nach Geschlecht getrennt – in Bezug auf wesentliche Merkmale dargestellt. Es zeigt sich zunächst, dass mit einem Anteil von 61% etwas mehr männliche Mitglieder an der Schulung teilgenommen haben. Das durchschnittliche Alter der Teilnehmenden liegt bei 43 Jahren (SD=15,3 Jahre). Die Teilnehmerinnen sind im Mittel 40,6 Jahren (SD=15,1 Jahre) etwas jünger als die Teilnehmer mit 44,6 Jahren (SD=15,4 Jahre). Die Altersunterschiede sind nicht signifikant ($T=1,17$; $p=.25$). 14% der Befragten haben einen Migrationshintergrund. Die Herkunftsnationen sind sehr

heterogen und verteilen sich auf Italien, Niederlande, Türkei, GUS-Staaten, Iran sowie Brasilien und Paraguay. Bei den Teilnehmern liegt der Anteil derjenigen mit Migrationshintergrund mit 15% etwas höher als bei den Teilnehmerinnen (12%), der Unterschied ist nicht signifikant ($\chi^2=0,18$; $p=.76$).

Bei den aufgeführten Daten zu den Funktionen im Sport (siehe Tab. 2Tab.) ist zu beachten, dass viele der Teilnehmenden mehrere Funktionsrollen gleichzeitig einnehmen. Insgesamt haben bis auf eine Person alle Teilnehmer/innen (99%) Funktionsaufgaben im Sport. 92% üben diese Rollen in ihren Sportvereinen aus, 9% außerhalb der Vereine als Beschäftigte/r eines Kreissport- oder Stadtsportbundes [KSB/SSB]. Zwei dieser Beschäftigten haben gleichzeitig eine Funktionsrolle in ihrem Sportverein inne.

Tab. 2: Stichprobe

Merkmal	Gesamt	Männlich	Weiblich
Teilnehmende % (N)	100 (85)	61,2 (52)	38,8 (33)
Alter in Jahren M (SD)	43,0 (15,3)	44,6 (15,4)	40,6 (15,1)
Migrationshintergrund % (N)	14,1% (12)	15,4% (8)	12,1% (4)
Funktionsrolle % (N)	98,8% (84)	98,1% (51)	100,0% (33)
Funktionsrolle im Verein*	91,8% (78)	88,5% (46)	97,0 (32)
- Vorstand	49,4% (42)	50,0% (26)	48,5% (16)
- Abteilungsleitung	16,5% (14)	21,2% (11)	9,1% (3)
- Integrationsbeauftragte/r	8,2% (7)	9,6% (5)	6,1% (2)
- Übungsleiter/in	29,4% (25)	19,2% (10)	45,5% (15)
- Trainer/in	24,7% (21)	21,2% (11)	30,3%(10)
- Sonstige Funktion	14,1% (12)	9,6% (5)	21,2% (7)
Funktion/Tätigkeit außerhalb eines Vereins (KSB/SSB)	9,4% (8)	13,5% (7)	3,0% (1)

*Mehrfachangaben möglich

Ein sehr großer Teil der Teilnehmer/innen engagiert sich in verwaltungsbezogenen Rollen auf der Vorstandsebene, in der Abteilungsleitung oder als Integrationsbeauftragte/r. Die Hälfte der Teilnehmenden ist im Vereinsvorstand aktiv (49%), weitere 17% sind in der Abteilungsleitung tätig. Ein deutlich kleinerer Anteil von 8% ist für den Bereich der Integration verantwortlich. Etwa jede/r vierte Befragte engagiert sich in einer der beiden sportbezogenen Rollen als Übungsleiter/in (29%) bzw. als Trainer/in (25%). Ein deutlicher und signifikanter geschlechtsspezifischer Unterschied ergibt sich hinsichtlich der Übungsleitertätigkeit: Während nur etwa jeder fünfte männliche Teilnehmer (19%) diese Funktion einnimmt, ist es fast jede zweite Workshopteilnehmerin (46%; $\chi^2=6,69$; $p=.01$). Eine zusätzliche Berechnung derjenigen, die sowohl in der Vereinsführung als auch in sportbezogenen Rollen als Übungsleiter/in oder Trainer/in aktiv sind, weist aus, dass sich annähernd die Hälfte der Vorstandsmitglieder (43%) gleichzeitig auch in praktischen Funktionen engagiert. 14% der Teilnehmer/innen haben eine „sonstige Funktion“ angegeben. Hierunter fallen beispielsweise Beschäftigte, die mit pädagogischen Tätigkeiten oder allgemeinen

sportbezogenen Aufgaben (z.B. Sportentwicklung, Projekte) betraut bzw. Auszubildende bzw. Absolvierende eines freiwilligen sozialen Jahres sind.

Die Funktionsrollen im Verein sind ergänzend in Abhängigkeit vom Migrationshintergrund untersucht worden (siehe Abb. 2). Es zeigt sich zunächst, dass die Anteile der Workshop Teilnehmer/innen mit und ohne Migrationshintergrund, die sich im Verein in Funktionsrollen engagieren, insgesamt gleich groß sind. Für die sportbezogenen Rollen ergibt sich, dass diejenigen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu denen ohne Migrationshintergrund seltener als Trainer/in (8% vs. 27%) tätig sind, aber doppelt so häufig als Übungsleiter/in (50% vs. 26%). Ebenso sind sie öfter mit der Funktion der/s Migrationsbeauftragten betraut als Teilnehmende ohne Migrationsgeschichte. Betrachtet man die Führungsrollen im Verein, dann wird deutlich, dass nur sehr wenige der Workshop Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund an der Vorstands- (17% vs. 55%) oder der Abteilungsleitungsarbeit (0% vs. 19%) beteiligt sind.

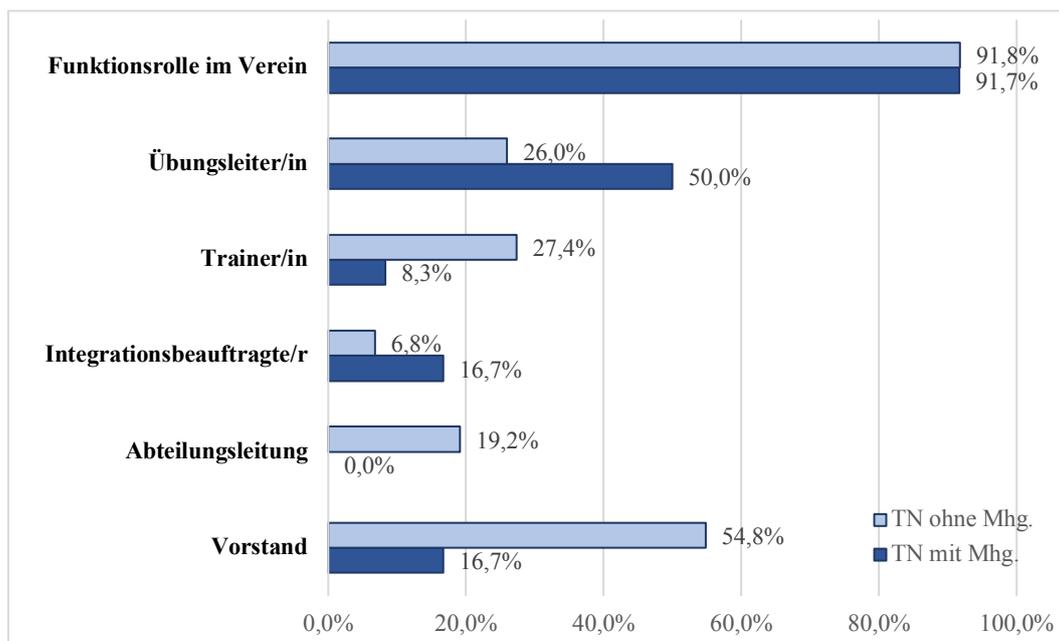


Abb. 2: Teilnehmer/innen mit und ohne Migrationshintergrund und ihre Funktionsrollen im Sportverein

Zieht man aus der Stichprobenbeschreibung ein erstes Fazit zur vorgesehenen Zielgruppe der Schulung, dann lässt sich zunächst Folgendes festhalten: Die Zielgruppe der Personen mit Funktionsrolle/n konnte in hohem Maße erreicht werden. Dabei ist es auch gelungen, Mitglieder mit verschiedenen Rollen und damit unterschiedlichen Perspektiven zu erreichen, da sowohl Personen der Führungsebene als auch sportbezogene Rollenträger vertreten waren. Wichtig ist zudem, dass auch Funktionsträger/innen mit Migrationshintergrund in substanziellem Umfang erreicht wurden, so dass deren Perspektive im Austausch und bei der Suche nach Lösungen vertreten war und entsprechend einbezogen werden konnte.

3.3 Ergebnisse der quantitativen Fragebogenerhebung

Nachfolgend werden die Ergebnisse entlang der im Methodenteil formulierten Fragestellungen dargestellt. Zuerst werden Befunde zur Relevanz der Thematik gezeigt. Daran schließt sich die Darstellung der Ergebnisse hinsichtlich des subjektiv erlebten Lernerfolgs und der vereinsbezogenen Anwendbarkeit der Erkenntnisse aus dem Workshop an, bevor die Analysen zu geplanten und umgesetzten Maßnahmen erfolgen.

Bedeutung des Themas „Gewinnung von Mitgliedern und ehrenamtlich Arbeitenden“

Abbildung 3 weist die Befunde zur Relevanz der Gewinnung von Mitgliedern und Ehrenamtlichen für die Vereine für die Zeit vor dem Workshop (erhoben zu T1) und drei bzw. sieben Monate danach (T2) aus. Blickt man zunächst auf die Ausprägungen für die Zeit vor dem Workshop (T1), so wird deutlich, dass die generelle Gewinnung von neuen Mitgliedern und Ehrenamtlichen bei Mittelwerten von 4,2 (SD=1,06) bzw. 4,3 (SD=0,86) als besonders wichtig eingestuft wurde. Der Gewinnung von Mitgliedern und Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund kam in den Sportvereinen bislang zwar auch eine gewisse Bedeutung zu, sie liegt aber deutlich niedriger, im mittleren Bereich: Gewinnung Mitglieder mit Mhg. M=3,1 (SD=1,22); Gewinnung Ehrenamtliche mit Mhg. M=2,9 (SD=1,4). Die Einstufungen unterscheiden sich dabei zu T1 hochsignifikant voneinander (Mitgliedererwerbung: $T=7,27$; $p<.001$; Ehrenamtlichenrekrutierung: $T=8,30$; $p<.001$).

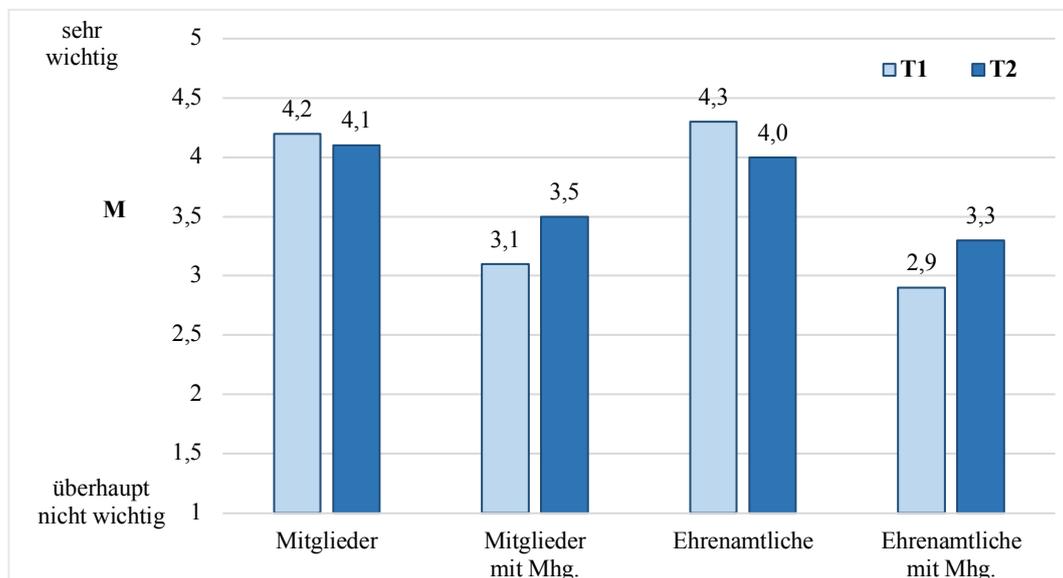


Abb. 3: Relevanz der Gewinnung von Mitgliedern und Ehrenamtlichen mit und ohne Migrationshintergrund

Bei der weiteren Betrachtung der Befunde über die beiden Messzeitpunkte hinweg wird Folgendes sichtbar: Die allgemeine Gewinnung von Mitgliedern und ehrenamtlich Arbeitenden bleibt von den genannten Aspekten insgesamt der wichtigste, wobei die Relevanz der Gewinnung von Ehrenamtlichen zwischen T1 und T2 etwas abgenommen hat ($T=2,22$;

p=.029). Ein umgekehrtes Bild zeigt sich dagegen in Bezug auf die beiden Merkmale für die Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund: Hier ergab sich sowohl für die Mitgliedergewinnung (T=-2,79; p=.007) als auch für die der Ehrenamtlichen (T=-2,00; p=.049) eine signifikante Zunahme der Einschätzung der Bedeutung in den Vereinen über die Zeit. Daraus kann gefolgert werden, dass dieser Aspekt nachhaltig im Gedächtnis der Teilnehmenden verblieben ist.

Bewertung des Lernerfolgs und der Anwendbarkeit der Kenntnisse

Im nachfolgenden Abschnitt wird der Frage nachgegangen, wie der kurz- bzw. mittelfristige Lernerfolg des Workshops bewertet wurde. Zudem wurde untersucht, ob bestimmte Merkmale der Teilnehmer/innen wie Geschlecht, Alter oder die Funktionsrolle den subjektiv erlebten Lernerfolg beeinflussen. Mit Hilfe von zwei unterschiedlichen Skalen wurde zum einen der allgemeine und zum anderen der vereinsbezogene Lernerfolg erfasst. In Abbildung 4 wird zunächst der allgemeine Lernerfolg zu T1 dargestellt. Die ausgewiesenen Mittelwerte zeigen, dass die Teilnehmenden des Workshops ihren eigenen Lernzuwachs in allen abgefragten Bereichen in annähernd vergleichbarer Ausprägung als hoch eingestuft haben. Ein wenig niedriger, aber nach wie vor im hohen Bereich liegend, wurde die Vermittlung praxisnahen Wissens bewertet. Der Mittelwert für die Gesamtskala des allgemeinen Lernerfolgs liegt bei M= 3,95 (SD=0,71).

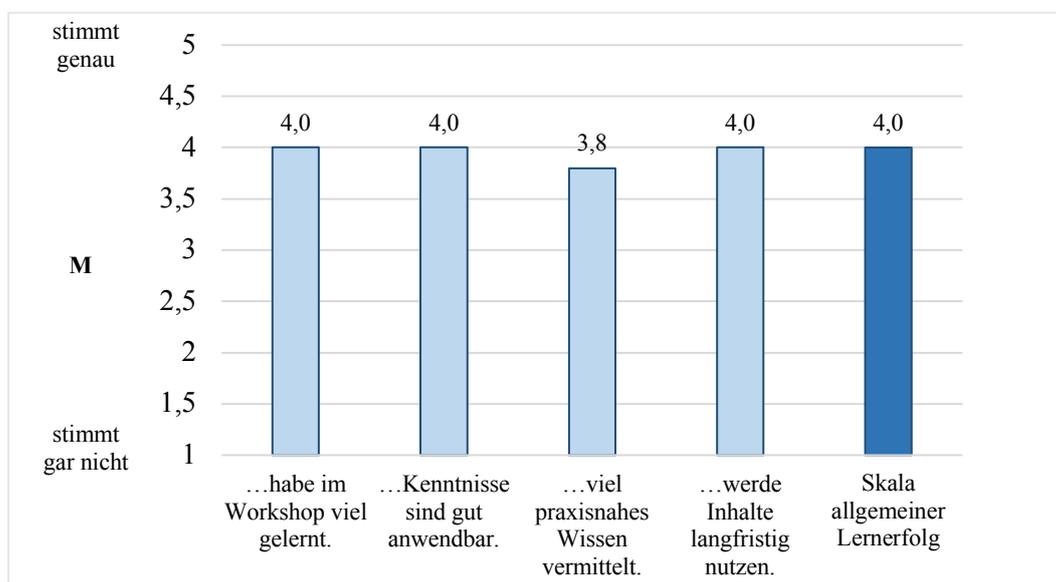


Abb. 4: Bewertung des kurzfristigen allgemeinen Lernerfolgs zu T1

In Tabelle 3 sind die Daten für die Merkmale zur Erfassung des vereinsbezogenen Lernerfolgs mit Blick auf die nachhaltige Anwendbarkeit im Verein dargestellt. Auch hier ergeben sich zunächst für die Zeit unmittelbar nach dem Workshop (T1) – insgesamt betrachtet – höhere Zustimmungswerte von M=3,7 im Erkenntnisgewinn zur „Weiterentwicklung des

Vereins“ bis hin zu hohen Werten von $M=4,1$ hinsichtlich des Wissenszuwachses im Hinblick auf das Thema „*Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund im Verein*“. Obgleich die Werte einen über alle Items betrachtet recht hohen Erkenntnisgewinn zeigen, werden zwischen einzelnen Itembereichen gewisse Differenzen sichtbar: Während der thematische Einblick sowie die Sensibilisierung auf das Erkennen von Grenzziehungsprozessen besonders positiv beurteilt worden sind, fiel die Zustimmung zu den Items „*Bedeutung für die Vereinsentwicklung gelernt zu haben*“ sowie „*Anwendung der Inhalte im Verein*“ etwas schwächer aus.

Tab. 3: Bewertung des kurzfristigen (T1) und mittelfristigen (T2) vereinsbezogenen Lernerfolgs

Merkmal	T1 M (SD)	T2 M (SD)	Prüfwert T	Signifikanz p
Guter Einblick in Möglichkeiten der Gewinnung von Mitgliedern mit Mhg.	3,96 (0,87)	3,97 (0,89)	-0,15	.89
Viel Bedeutsames für die Weiterentwicklung meines SV gelernt.	3,73 (0,79)	3,59 (0,96)	1,24	.22
Inhalte werde ich aktiv im SV einsetzen.	3,81 (0,76)	3,64 (0,87)	1,59	.12
Guter Einblick in das Thema Teilhabe von Menschen mit Mhg. im SV	4,14 (0,79)	4,05 (0,86)	0,73	.47
Hat mich sensibilisiert, Grenzziehungsprozesse gegenüber Menschen mit Mhg. zu erkennen.	4,07 (1,03)	4,08 (0,87)	-0,10	.92
Hilft mir, zukünftig besser mit Grenzziehungsprozessen gegenüber Menschen mit Mhg. umzugehen.	3,97 (0,88)	3,93 (0,80)	0,46	.65
Gesamtskala vereinsbez. Lernerfolg	3,93 (0,66)	3,87 (0,70)	0,73	.47

Skala: 1=keine Zustimmung („stimmt gar nicht“) bis 5= sehr hohe Zustimmung („stimmt genau“)

Die Bewertungen liegen zum Zeitpunkt T2 (3-7 Monate nach dem Workshop) in annähernd gleicher Höhe wie zu T1. Die T-Tests weisen hinsichtlich aller Items keine signifikanten Mittelwertdifferenzen zwischen T1 und T2 aus, so dass der Lernerfolg mittelfristig über die Zeit bestehen und damit stabil zu bleiben scheint. Die Mittelwerte der Gesamtskala vereinsbezogenen Lernerfolgs liegen dementsprechend auch annähernd auf einem Niveau (T1: $M=3,93$ ($SD=0,66$); T2: $M=3,87$ ($SD=0,70$), $T=0,73$, n.s.). Die bereits für T1 beschriebenen kleineren Abweichungen der Mittelwerte hinsichtlich der Zustimmung zu den Items „*Anwendung der Inhalte im Verein*“ und „*Erlernen bedeutsamer Aspekte für die Vereinsentwicklung*“ sind auch zu T2 sichtbar, indem diese Aspekte ebenso in der Nachbefragung etwas niedriger geratet worden sind.

Für die drei Gesamtskalen des Lernerfolgs sind in einem weiteren Schritt zusätzliche statistische Analysen durchgeführt worden, um zu prüfen, inwieweit die Lerneffekte oder die

praktische Nutzbarkeit von weiteren Merkmalen der Teilnehmenden oder vom Format der Veranstaltung beeinflusst werden. Dabei wurden die folgenden Determinanten geprüft:

- *Präsenzveranstaltung vs. Onlineveranstaltung*
- *Geschlecht*
- *Alter*
- *Migrationshintergrund*
- *Mitglied im Vereinsvorstand*
- *Ausschließlich sportpraktische Rolle im Verein*

Die Analysen ergeben dabei für alle drei Erfolgskriterien, dass kein signifikanter Einfluss vom Format der Veranstaltung ausgeht. D.h., die Teilnehmenden bewerteten den Erfolg der Veranstaltung in etwa gleich gut, unabhängig davon, ob der Workshop in Präsenz oder online stattgefunden hatte (Befunde nicht dargestellt). Das bedeutet, dass eine solche Veranstaltung, wenn sie auch aktivierende Inhalte wie beispielsweise Kleingruppenarbeit umfasst, gut online durchführbar sein sollte. Dabei ist vermutlich insbesondere darauf zu achten, dass die technischen Schritte detailliert und verständlich erklärt werden, damit für die Teilnehmer/innen bei der Umsetzung etwa von Gruppenarbeiten in sogenannten „*Break-out-Sessions*“ keine Barrieren entstehen.

Um zu überprüfen, ob einzelne Personengruppen unterschiedlich von der Maßnahme profitiert haben, wurden zur Vorhersage des Lernerfolgs jeweils lineare Regressionen berechnet. In den Analysemodellen bildet immer ein Erfolgskriterium (z.B. „*vereinsbezogener Lernerfolg T1*“) die jeweilige abhängige Variable (siehe Tab. 4). Eine solche multiple Analyse unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Effekte mehrerer möglicher Prädiktoren erscheint insofern sinnvoll, da einige der personenbezogenen Merkmale miteinander assoziiert sind.

In allen drei Modellen sind die oben genannten personenbezogenen Merkmale Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Mitglied im Vereinsvorstand sowie das ausschließliche Innehaben einer sportpraktischen Rolle als Prädiktoren nach dem Einschlussverfahren einbezogen worden. Die Analysen zeigen zunächst hinsichtlich aller drei Erfolgsmerkmale keine Effekte für das Geschlecht. Dementsprechend unterscheiden sich Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht in der Bewertung ihres Lernerfolgs. Für das Alter und den Migrationshintergrund lässt sich jeweils in Bezug auf ein abhängiges Merkmal ein signifikanter Einfluss nachweisen. So geht ein höheres Alter mit einer etwas skeptischeren Einschätzung des vereinsbezogenen Lernzuwachses unmittelbar nach dem Workshop einher, während jüngere Workshopteilnehmer/innen dieses Kriterium etwas besser bewerteten.

Tab. 4: Lineare Regressionsmodelle zur Vorhersage des Lernerfolgs zu T1 und T2

Unabhängige Merkmale	Modell 1 Allgemeiner Lernerfolg T1			Modell 2 Vereinsbezogener Lernerfolg T1			Modell 3 Vereinsbezogener Lernerfolg T2		
	β	T	p	β	T	p	β	T	p
Geschlecht	0,07	-0,65	.51	0,05	0,44	.66	0,02	0,13	.90
Alter	0,03	0,23	.82	-0,25	-2,27	.03	-0,01	-0,07	.95
Migrationshintergrund	0,33	2,95	<.01	0,18	1,61	.11	0,13	1,06	.29
Vorstandsmitglied	-0,12	-0,96	.34	-0,06	-0,45	.65	-0,22	-1,56	.12
nur sportprakt. Rolle	-0,32	-2,55	.01	-0,28	-2,25	.03	-0,31	-2,19	.03
Gesamtmodell:	Korr. R ² =0,100 p=.020			Korr. R ² =0,085 p=.034			Korr. R ² =0,019 p=.286		

Signifikante Befunde in Fettdruck

Zur besseren Nachvollziehbarkeit ist ergänzend eine bivariate Prüfung der Altersdifferenzen durchgeführt worden, in der die Stichprobe am Median (46 Jahre) orientiert in zwei Hälften geteilt wurde. Das Ergebnis des T-Tests für unabhängige Stichproben bestätigt auch dort, dass jüngere Teilnehmende (bis 46 Jahre) den vereinsbezogenen Lernerfolg zu T1 etwas positiver einschätzten als Ältere ($M(SD)_{\text{jüngere}}=4,10 (0,63)$; $M(SD)_{\text{Ältere}}=3,76 (0,64)$; $T=-2,30$; $p=.025$). Für die anderen Merkmale des subjektiven Lernerfolgs ergaben sich keine altersabhängigen Unterschiede.

Um die Bedeutung des Migrationshintergrundes etwas besser illustrieren zu können, wurden zudem die Mittelwerte für alle drei Skalen des Lernerfolgs für Teilnehmer/innen mit und ohne Migrationshintergrund berechnet (siehe Abb. 5).

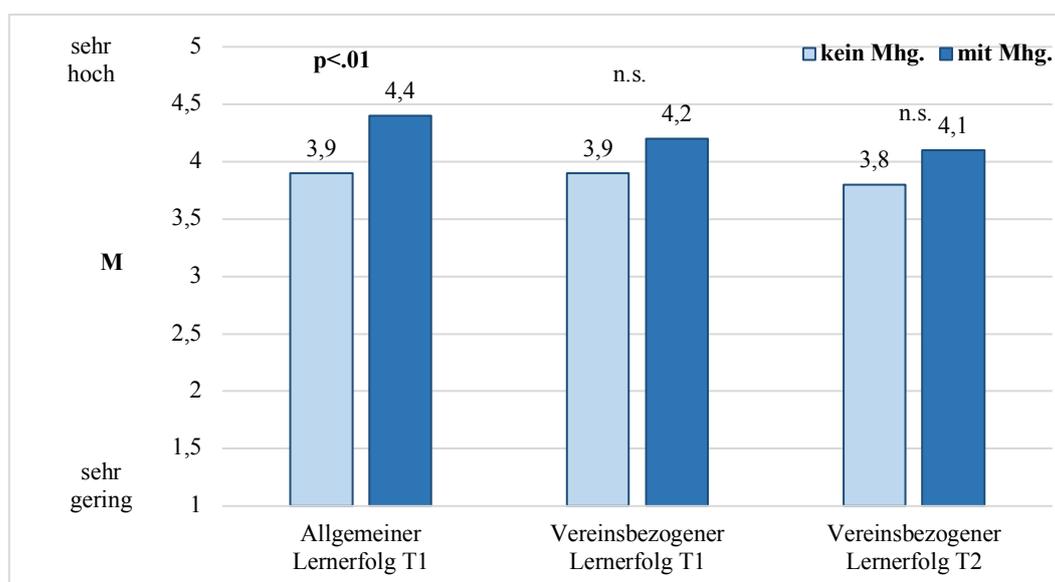


Abb. 5: Allgemeiner und vereinsbezogener Lernerfolg von Teilnehmer/innen mit und ohne Migrationshintergrund

Zunächst ist zu erkennen, dass auf deskriptiver Ebene gewisse Mittelwertdifferenzen in allen Merkmalen sichtbar sind, nach denen die Teilnehmenden mit Migrationshintergrund ihren Lernerfolg in allen drei Kriterien etwas besser zu bewerten scheinen. Allerdings sind die Differenzen in der vereinsbezogenen Anwendbarkeit zu beiden Messzeitpunkten nicht signifikant, so dass sich die beiden Gruppen nur hinsichtlich des allgemeinen Lernerfolgs zu T1 überzufällig voneinander unterscheiden.

In den Regressionsmodellen (siehe Tab. 4) wurde weiterhin geprüft, inwieweit spezifische Funktionen, die die Teilnehmenden in ihren Vereinen innehaben, bedeutsam für die Einschätzung ihres Lernerfolgs sind. Da – wie in der Stichprobe beschrieben – die Teilnehmer/innen oftmals mehrere Aufgaben gleichzeitig im Verein übernahmen, sind die Analysen für zwei spezifische Subgruppen kalkuliert worden. Als eine Subgruppe wurden die Vorstände einbezogen, weil eine Vorstandstätigkeit mit besonderen, für den Verein und die Vereinsentwicklung relevanten Leitungsaufgaben verbunden ist. Außerdem wurde in den Regressionsmodellen getestet, ob die ausschließliche Tätigkeit im Rahmen einer fachpraktischen Rolle, also nur als Trainer/in und/oder Übungsleiter/in, bedeutsam für die Einschätzung des Lernerfolgs im Workshop ist. Diese Gruppe wurde insofern bewusst ausgewählt, da sie sich zum einen sehr in der Betreuung und Begleitung von Sportgruppen bzw. Wettkampfmannschaften engagiert und deshalb in einer engen Interaktionsbeziehung zu den Sportvereinsmitgliedern steht, jedoch zum anderen mit ihrer Aufgabe keine weitere Machtbefugnis im Verein zur Umsetzung von Maßnahmen verknüpft ist. Dieser Aspekt könnte insofern relevant sein, da der Workshop auf die Initiierung und Umsetzung von Veränderungsprozessen zur Vereinsentwicklung abzielt und mit verschiedenen Funktionen (z.B. Leitungsrollen oder sportpraktischen Rollen) eben auch ein unterschiedliches Potenzial zur Realisierung solcher Schritte einhergeht.

Die Regressionsanalysen zeigen in Bezug auf die Rolle im Verein ein unterschiedliches Bild hinsichtlich der beiden Prädiktoren. So sind für die Aktivität als Vorstand – ähnlich wie beim Geschlecht – für keines der abhängigen Merkmale des Lernerfolgs signifikante Effekte nachweisbar, so dass sich die Mitglieder der Vereinsvorstände in ihrer Beurteilung nicht von jenen Teilnehmer/inne/n unterscheiden, die nicht im Vorstand arbeiteten.

Dagegen scheint dem ausschließlich praktischen Engagement als Trainer/in oder Übungsleiter/in eine gewisse Bedeutung für die Bewertung des Lernzuwachses zuzukommen. In allen drei Regressionsmodellen wirkt sich ein ausschließlich praktisches Vereinsengagement negativ auf die Bewertung des Lernerfolgs aus. Um die Befunde besser nachvollziehen zu können, werden die Mittelwerte für die Teilnehmenden, die sich ausschließlich sportpraktisch einbringen, im Vergleich zu denen, die dies nicht oder nicht ausschließlich machen, noch einmal vergleichend dargestellt (siehe Abb. 6). Alle drei Kriterien des Lernerfolgs bzw. der Anwendbarkeit wurden von denen, die sich lediglich sportpraktisch engagierten, ein wenig schwächer bewertet, so dass diese Gruppe ihrer subjektiven Einschätzung nach insgesamt etwas weniger von den Workshops zu profitieren scheint.

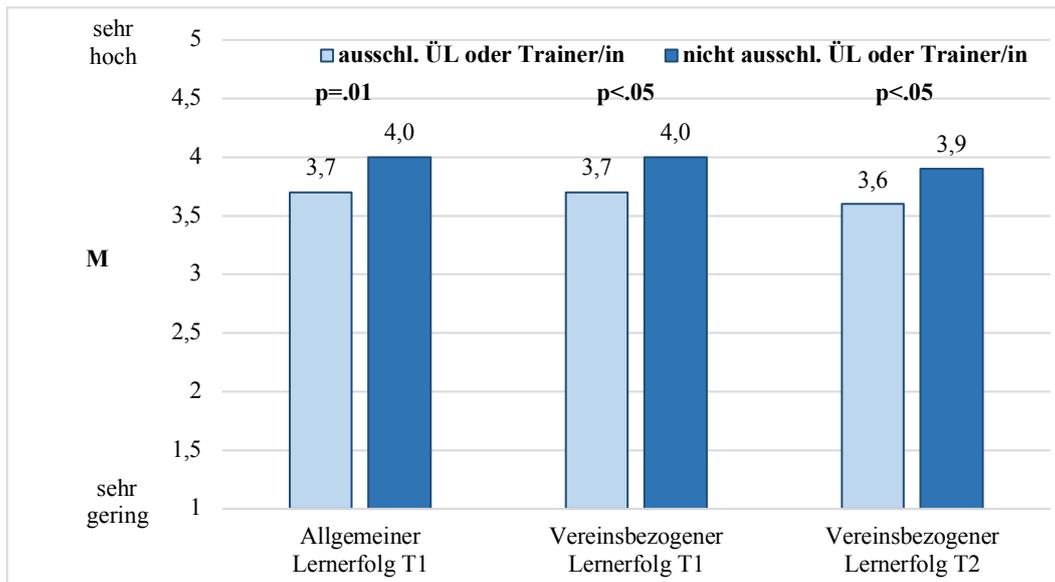


Abb. 6: Allgemeiner und vereinsbezogener Lernerfolg von Teilnehmer/inne/n mit und ohne ausschließlicher Tätigkeit als Übungsleiter/in bzw. Trainer/in

Ist-Stand und beabsichtigte Umsetzung von Maßnahmen interkultureller Öffnung (T1)

In den folgenden Abschnitten geht es zunächst darum herauszuarbeiten, inwieweit der Workshop dazu beiträgt, dass die Teilnehmenden in der Zukunft beabsichtigten, Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung in ihren Vereinen anzustoßen und diese in den Monaten nach der Schulung ggf. auch angehen.

Für den ersten Messzeitpunkt stellt sich zunächst die Frage, wie der Ist-Stand in der Zeit vor dem Workshop war und für welche der Beispielmaßnahmen eine spätere Umsetzung beabsichtigt wurde. In Abbildung 7 werden die Daten der Teilnehmenden zu den 14 abgefragten Beispielmaßnahmen zum Zeitpunkt T1 dargestellt. Die Angaben zum Ist-Stand des Vereins beziehen sich demnach auf die Situation vor dem Workshop, während die Angaben der Verhaltensintention auf die Zeit nach der Schulung gerichtet sind. Die Balken der Abbildung weisen die jeweiligen Angaben in Prozent¹¹⁵ aus. Der grau markierte Teil der Balken zeigt den Prozentsatz der Angaben der Befragten an, der das jeweilige Merkmal für seinen/ihren Verein als erfüllt eingestuft hat, weil die Maßnahmen bereits umgesetzt wurden. Der grün dargestellte Bereich der Balken zeigt den Anteil derjenigen, die die jeweilige Maßnahme in der Zukunft umsetzen möchten, der gelbe Anteil dann wiederum den Prozentsatz derer, die das vielleicht angehen möchten. Der rote Anteil umfasst diejenigen, die die Umsetzung der jeweiligen Maßnahme nicht beabsichtigen.

¹¹⁵ Abweichungen von 100% als Gesamtsumme aufgrund von Rundungsfehlern möglich.

Von etwa jedem fünften Teilnehmenden wurde angegeben, dass das Thema bereits im Vorstand etabliert war. Die Mehrzahl derjenigen, bei denen das nicht der Fall war (61%), gab an, die dortige Platzierung des Themas zu planen.

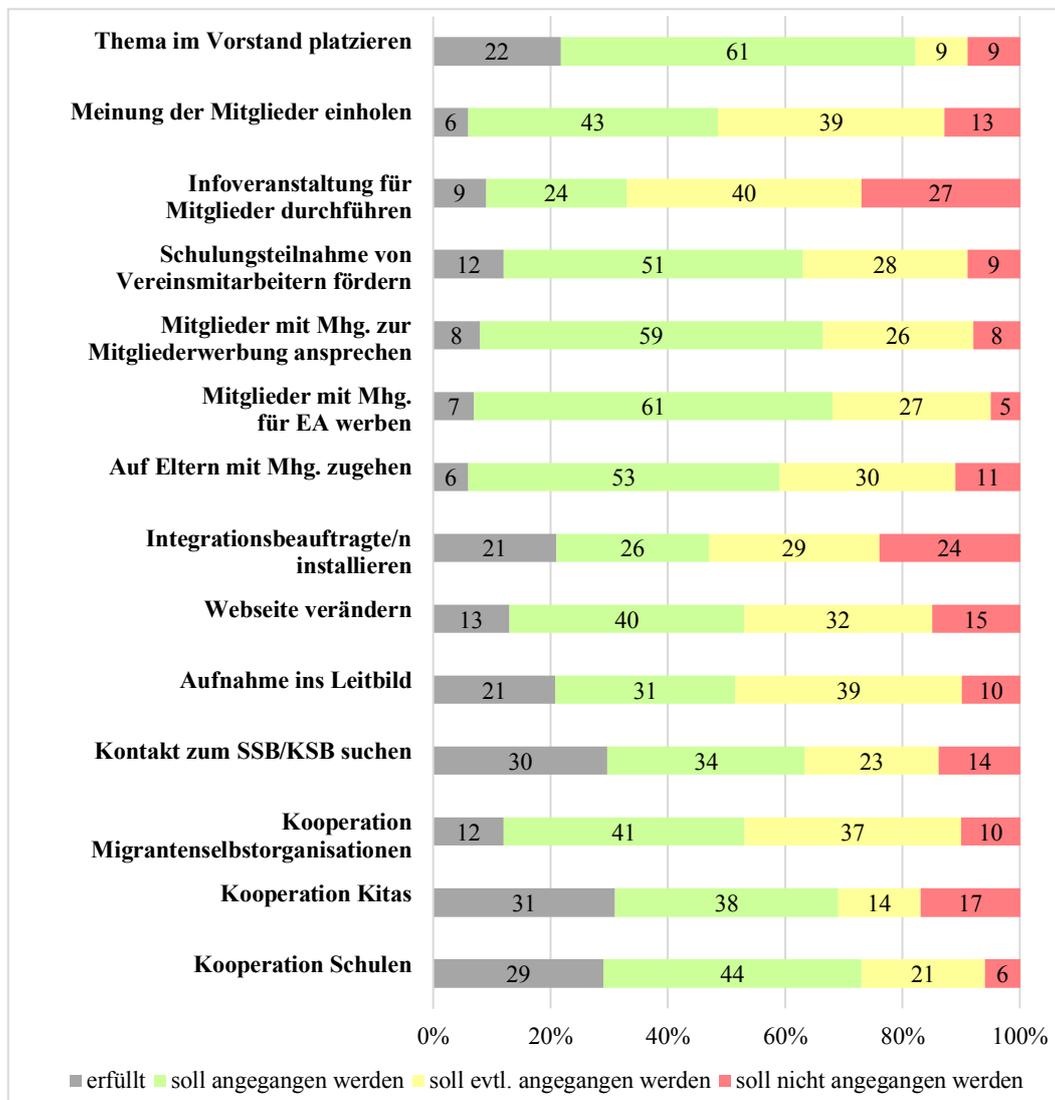


Abb. 7: Intention zur Umsetzung exemplarischer Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung in den Vereinen unmittelbar nach dem Workshop (T1)

Nur sehr wenige Befragte (6%) antworteten, dass bereits vor dem Workshop die Meinung der Mitglieder zur interkulturellen Öffnung in ihrem Verein erhoben worden sei. Etwas weniger als die Hälfte der Teilnehmenden (43%) gab an, dass sie dies nach dem Workshop vorhätten. Aber etwas mehr als die Hälfte der Befragten wollte die Meinung der Mitglieder nicht oder nur evtl. einholen. Ebenso äußerten zu T1 nur wenige Teilnehmende (9%), dass bis zu dieser Zeit Informationsveranstaltungen zum Thema stattgefunden hätten. Knapp ein Viertel der Befragten (24%) sah dies künftig vor.

Demgegenüber wollte ein sehr großer Teil (51%) die Teilnahme von Vereinsmitarbeiter/inne/n an Schulungen fördern. Ebenso hatten sehr viele Befragte (jeweils deutlich über 50%) vor, aktiv auf die Zielgruppe der Mitglieder bzw. Eltern mit Migrationshintergrund zugehen zu wollen, um neue Mitglieder oder Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund zu rekrutieren.

Bei jedem/r fünften Befragten verfügte der Verein bereits vor dem Workshop über eine/n Integrationsbeauftragte/n, etwa jeder vierte Befragte plante zukünftig die Einführung dieser Rolle. Aus Sicht der Teilnehmenden entsprach der aktuelle Webauftritt nur selten den Erfordernissen interkultureller Offenheit, so dass 40% hier eine Überarbeitung vorsahen. Demgegenüber schien bei etwas mehr als einem Fünftel der Befragten das Thema im aktuellen Leitbild des Vereins bereits verankert zu sein. Etwa 30% planten eine Überarbeitung oder Entwicklung eines neuen Leitbildes, um das Thema aufzunehmen.

Bei Betrachtung der Zusammenarbeit mit anderen Organisationen wird sichtbar, dass ein substanzieller Teil der Workshopteilnehmer/innen (jeweils etwa ein Drittel) angegeben hat, bereits umfassend mit Schulen, Kitas oder dem SBB, respektive dem KSB, vernetzt zu sein (allerdings nicht ausschließlich unter dem Thema der interkulturellen Öffnung). Dagegen bestanden kaum Kontakte (12%) zu Organisationen der Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund. Allerdings planten sehr viele Befragte (41%), Kooperationen mit Migrantenselbstorganisationen initiieren zu wollen. Vergleichbar viele (44%) sahen vor, die Kooperationen mit Schulen zu verbessern bzw. zu intensivieren, etwas weniger waren es bei der Vernetzung mit Kitas (38%). Jede/r dritte Befragte hatte vor, sich mit dem Sportbund auf kommunaler Ebene bzw. Kreisebene auszutauschen, um fachliche oder finanzielle Unterstützung einzuholen bzw. einzuwerben.

Nimmt man nun noch einmal zusammenfassend die Merkmale in den Blick, bei denen mehr als die Hälfte der Teilnehmenden angegeben hatte, sie „*nicht*“ oder nur „*evtl.*“ zu planen, wird Folgendes sichtbar: Eine gezielte und offene Kommunikation mit den Vereinsmitgliedern sehen knapp 70% „*nicht*“ oder lediglich „*evtl.*“ vor. Durch diese Maßnahme könnte einerseits Transparenz im Verein erzeugt werden, andererseits könnten aber auch Diskussionen oder Unsicherheiten in der Vereinsöffentlichkeit provoziert werden. Ähnliches trifft auf die Einholung der Meinung der Mitglieder zu. Möglicherweise soll das Thema nicht zu stark prominiert werden, weil die Befürchtung besteht, dass eine unter den Mitgliedern eventuell bestehende Skepsis dadurch verstärkt werden könnte. Ebenso scheint in der strukturellen Maßnahme, eine/n Integrationsbeauftragte/n einzurichten, eine gewisse Barriere zu bestehen, da auch hier 53% der Befragten angegeben hatten, dies „*nicht*“ oder nur „*evtl.*“ zu intendieren.

Unmittelbar nach dem Workshop (T1) hat jede/r der Teilnehmer/innen 6,1 Beispielmaßnahmen angegeben, deren Umsetzung angegangen werden sollte. In Abbildung 8 werden für die Maßnahmen, deren Umsetzung geplant oder eventuell geplant war, die Mittelwerte

der Zeitfenster dargestellt, in dem die Umsetzung vorgesehen war. Die Werte liegen insgesamt eher im mittelfristigen Bereich. Jedoch fällt unmittelbar auf, dass mit einer „*eventuellen*“ Absicht etwas anzugehen, gleichzeitig ein deutlich längerfristiges Zeitfenster einhergeht. Dementsprechend sollten Schritte, die nur möglicherweise intendiert sind, ausschließlich mittel- bis längerfristig angegangen werden, während dies bei beabsichtigten Handlungen eher kurz- bis mittelfristig vorgesehen ist.

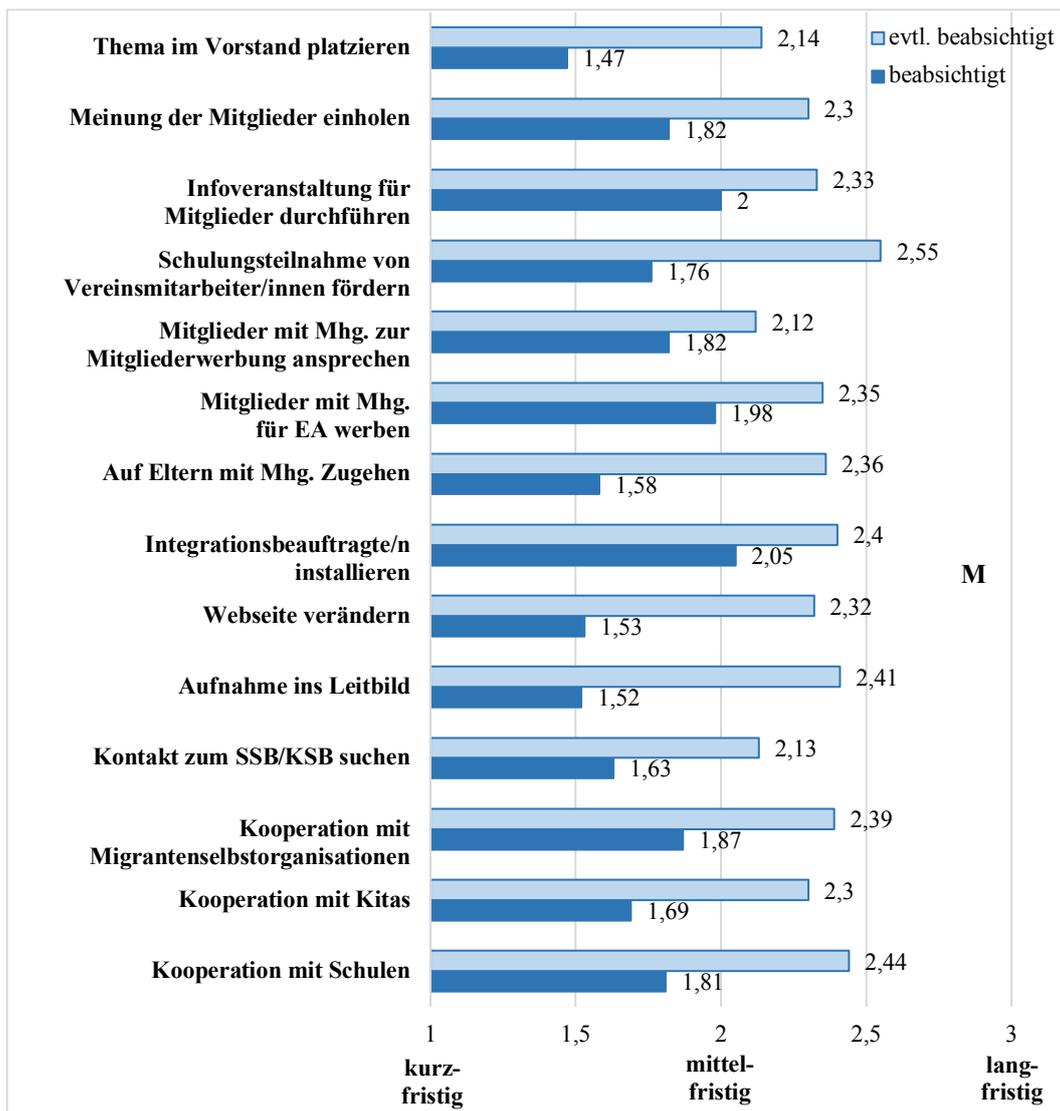


Abb. 8: Vorgesehene Zeitfenster für beabsichtigte oder evtl. beabsichtigte Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung in den Vereinen unmittelbar nach dem Workshop (T1)

Bei den sicher beabsichtigten Maßnahmen sollte die Platzierung des Themas im Vorstand besonders zügig vorgenommen werden ($M=1,47$). Vermutlich liegt dies vor allem daran, dass hier der Zugang als besonders gut eingeschätzt wird, da sich die Hälfte der Workshop-teilnehmer/innen (49%) bereits in ihren Vereinsvorständen engagierte und

dementsprechend das Einbringen der Thematik interkultureller Öffnung in diesem überschaubaren Kreis als zeitnah zu realisieren eingestuft wird. Ebenso sollte eine Überarbeitung der Webseite (M=1,53) oder der Leitlinie des Vereins (M=1,52) kurzfristig vorgenommen werden, sofern die Umsetzung intendiert wird. Zudem war zeitnah geplant, auf Eltern mit Migrationshintergrund zuzugehen (M=1,58). Demgegenüber stellen von den beabsichtigten Maßnahmen die gezielte Anwerbung von Mitgliedern für das Ehrenamt (M=1,98) sowie die Einrichtung einer/s Integrationsbeauftragten im Verein (M=2,05) mittelfristige Ziele dar.

Bei Zielen, die lediglich „*eventuell*“ angegangen werden sollten, liegt der Mittelwert bei allen Merkmalen über dem Wert 2, d.h. im mittelfristigen bis längerfristigen Bereich. Dabei sollte auch hier das Thema etwas schneller im Vorstand platziert werden (M=2,14) und die Mitglieder mit Migrationshintergrund sollten als Multiplikatoren für die Mitgliederwerbung angesprochen werden (M=2,12). Weiterhin war vorgesehen, mittelfristig einen Kontakt zu den Bündeln herzustellen (M=2,13). Alle anderen Maßnahmen stellen potenziell längerfristige Ziele dar.

Betrachtet man die Gesamtmittelwerte der Zeitfenster „*eventuell*“ bzw. „*sicher*“ vorgesehener Maßnahmen, so zeigt sich, dass die Arbeit an bestimmten Aufgaben besonders spät geplant wurde: Dies trifft etwa auf die Durchführung von Infoveranstaltungen für Mitglieder (M=2,22; SD=0,62) zu. Sie waren also nicht nur seltener intendiert, sondern stellten auch dann, wenn sie möglicherweise umgesetzt werden sollten, eher ein mittel- bis längerfristiges Ziel dar. Das Gleiche gilt für die Einrichtung einer/s Integrationsbeauftragten (M=2,23; SD=0,66). Zudem scheint eine Vernetzung der Vereine mit Migrantenselbstorganisationen als eher längerfristig vorgesehen – möglicherweise auch als schwieriger realisierbar – eingestuft zu werden (M=2,13; SD=0,62), was vor allem daran liegen könnte, dass die Sportvereine, wie die Daten zum Ist-Stand ausweisen, bislang eher wenig Erfahrung mit diesen Gruppen bzw. kaum Kontakt zu ihnen hatten.

Ergänzend zu den vorgegebenen Interventionen wurden in Freitexten 15 weitere Einzelmaßnahmen angegeben. Zum Teil handelt es sich um eher allgemeine Ziele der generellen „*Verbesserung der Wertschätzung des Ehrenamtes*“ oder der „*Eruierung weiterer Strategien zur Anwerbung neuer Mitglieder mit Migrationshintergrund*“, ohne dass diese näher spezifiziert wurden. Ein weiteres Ziel bestand darin, „*Mitglieder mit Migrationshintergrund*“, die sich ehrenamtlich engagieren bzw. für eine solche Aufgabe in Frage kommen, „*gezielt zu fördern, um sie langfristig in diesen Positionen halten zu können*“. Weitere Vorschläge lagen darin, „*spezifische Integrationskonzepte*“ für einen Verein zu entwickeln und „*konkrete Ziele für die interkulturelle Öffnung*“ zu bestimmen.

Zudem wurden weitere Möglichkeiten der Kooperation aufgezeigt: Z.B. mit einem Arbeitskreis Asyl sowie mit möglichen Sponsoren mit Migrationshintergrund, die gezielt angesprochen werden sollten. Eine der befragten Personen gab an, die Bewerbung als

Stützpunktverein im Programm „Integration durch Sport“ inklusive der Beantragung von Fördermitteln zu initiieren.

Auch im Bereich der „*Verbesserung der Außendarstellung bzw. Kommunikation*“ waren weitere Maßnahmen geplant, wie die gezielte Platzierung von Fotos von Mitgliedern mit Migrationshintergrund in Zeitungsartikeln und die diesbezügliche Nutzung sozialer Medien.

Zudem wurden Einzelaktivitäten sowie die Schaffung besonderer Angebote als weitere geplante Maßnahmen im Freitextfeld aufgeführt: Verschiedene Aktionen, wie die Realisierung von „*Ferienangeboten für Menschen mit Migrationshintergrund*“, das Anstoßen „*konkreter Projekte*“ oder die „*Teilnahme des Vereins an der regionalen Veranstaltung Tag der Kulturen*“ wurden genannt. Weiterhin war das „*Entwickeln und Vorhalten neuer Angebote speziell für Menschen mit Migrationshintergrund*“ vorgesehen (z.B. Cricket, Eltern-Kind-Turnen oder Gymnastik für Menschen mit Migrationshintergrund).

Umsetzung von Maßnahmen interkultureller Öffnung zu T2 und zukünftige Planung

Nachfolgend werden die Befunde zur Umsetzung und zum aktuellen Stand 3 bzw. 7 Monate nach dem Workshop (T2) im Balkendiagramm dargestellt (siehe Abb. 9). Dabei wurde der Frage nachgegangen, ob und inwieweit in den Monaten nach der Schulung einige der Maßnahmen angegangen oder realisiert werden konnten bzw. welche Maßnahmen perspektivisch später vorgesehen sind. Der graue Bereich zeigt wiederum den Teil, der zu dem aktuellen Zeitpunkt (T2) als erfüllt bewertet wurde. Zudem sind die Anteile, die zwischen T1 und T2 angegangen wurden, im dunkleren Grünton und diejenigen, die zukünftig geplant sind, im helleren Grünton markiert. Maßnahmen, die auch in der Zukunft nur evtl. oder nicht vorgesehen sind, sind gelb bzw. rot markiert. Bis T2 sind im Schnitt 3,0 Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung angegangen worden, so dass für etwa halb so viele Maßnahmen, wie zu T1 intendiert waren, erste Schritte erfolgt sind. In der Nachbefragung ist das Kriterium „*angegangen*“ bewusst ausgewählt worden, da der vorgesehene Nachbefragungszeitraum von drei Monaten für Prozesse der Vereinsentwicklung als eher kurz anzusehen ist, so dass die Maßnahmen bis zu diesem Zeitpunkt i.d.R. noch nicht (vollständig) umgesetzt sein dürften, auch wenn erste Schritte unternommen wurden.

In Abbildung 9 wird zunächst deutlich, dass die Themenplatzierung im Vorstand, die bereits zu T1 als Ziel die höchste Priorität hatte, bis zu T2 auch mit 41% mit Abstand am häufigsten umgesetzt wurde. Nur 13% der Befragten wollten dies auch perspektivisch nicht oder nur vielleicht angehen. Ebenso ist relativ oft (27%) in die Wege geleitet worden, die Meinung von Mitgliedern einzuholen, wobei dies nach wie vor bei der Hälfte der Vereine der Befragten (50%) „*nicht*“ oder nur „*evtl.*“ angestrebt wurde. Auch der Anteil derjenigen, die keine Infoveranstaltung zur offiziellen Kommunikation des Themas in den Verein

hinein plante, ist etwa bei Zweidrittel geblieben. Bei fast jedem sechsten Teilnehmenden sind allerdings hierfür erste Schritte erfolgt.

Von annähernd jedem viertem der Befragten ist in den Vereinen etwas unternommen worden, um Mitglieder mit Migrationshintergrund als Multiplikatoren zur Gewinnung neuer Mitglieder (23%) oder in Bezug auf die Übernahme ehrenamtlicher Aufgaben (24%) anzusprechen. Vergleichbar groß fiel der Anteil derjenigen aus, der angegeben hat, gezielt auf Eltern mit Migrationshintergrund (23%) zugegangen zu sein. Etwa jede/r dritte Befragte beabsichtigte, diese drei Maßnahmen zukünftig umzusetzen.

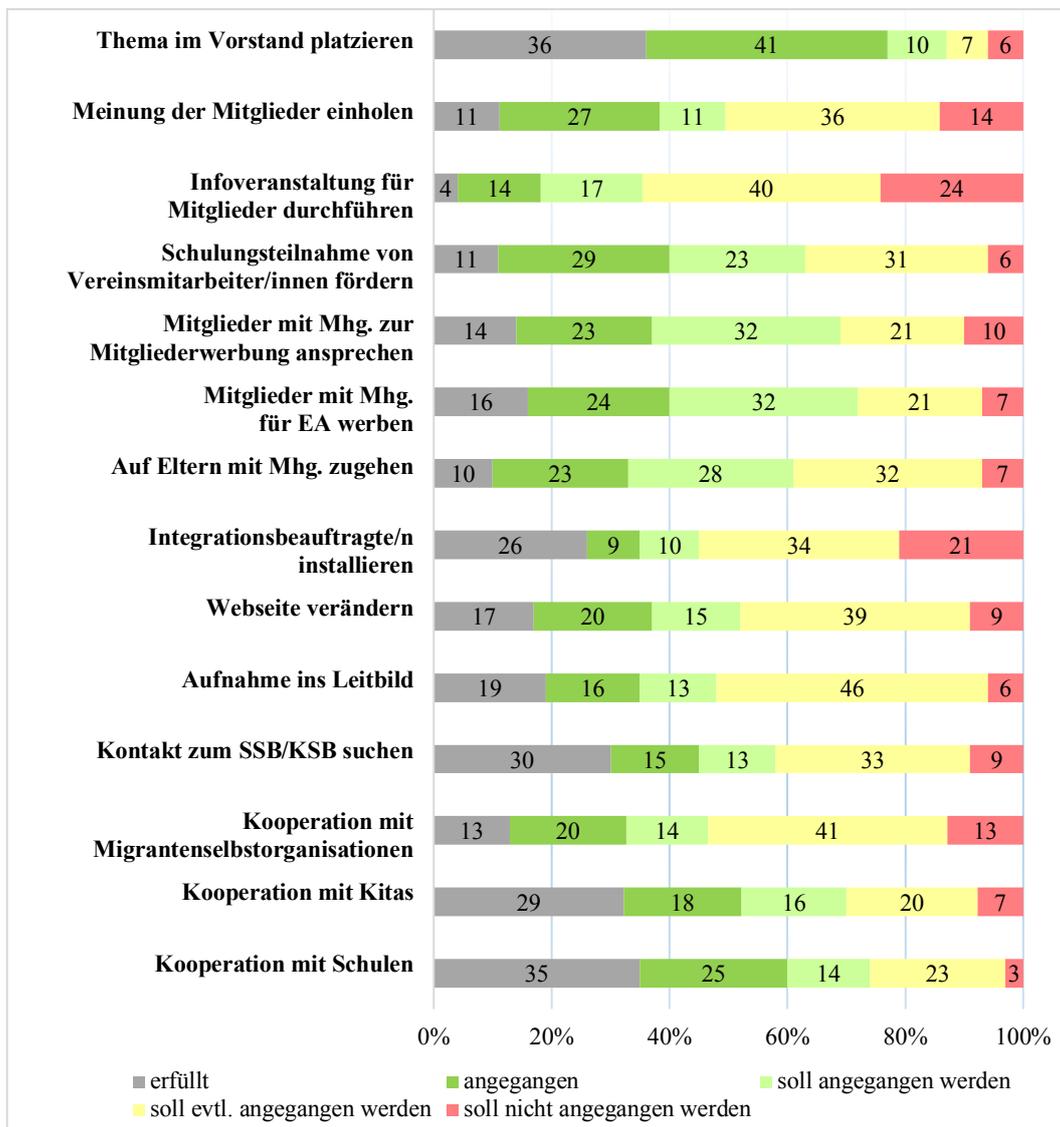


Abb. 9: Stand der Umsetzung exemplarischer Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung zu T2 (3 bzw. 7 Monate nach dem Workshop)

Bei einem kleinen Teil von 9% ist der Prozess der Einrichtung einer/s Integrationsbeauftragten angestoßen worden, ein etwa gleichgroßer Anteil (10%) plante dies weiterhin. Mehr

als die Hälfte (55%) der Befragten hatte dies auch künftig nur „eventuell“ oder „nicht“ vor.

Etwa jede/r Fünfte bzw. jede/r Sechste hat sich bis zur Nachbefragung mit der Weiterentwicklung der Webseite (20%) respektive mit der Überarbeitung des Leitbildes (16%) befasst. Nach wie vor plante diese Maßnahmen etwa die Hälfte der Befragten nicht oder nur vielleicht.

Im Hinblick auf die vorgesehene Zusammenarbeit mit anderen Organisationen haben 15% Kontakt zum KSB/SSB gesucht, etwas mehr waren es in Bezug die Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen (20%). Auf der anderen Seite wollten mehr als 50% auch zukünftig nur eventuell oder gar nicht auf diese Gruppe zugehen.

Obwohl die Vereine bereits zu T1 in hohem Umfang mit Schulen oder Kitas zusammenarbeiteten, sind die Befragten auch hier weiter aktiv gewesen bzw. haben sich mit der Aufnahme oder Verbesserung dieser Netzwerke befasst (18% Kitas; 25% Schulen). Lediglich ein sehr kleiner Teil von 7% (Kitas) bzw. 3% (Schulen) wollte auch zukünftig eine solche Kooperation nicht angehen.

Bei der erneuten zusammenfassenden Betrachtung derjenigen Maßnahmen, die auch 3 bzw. 7 Monate nach dem Workshop (T2) von mehr als 50% „nicht“ oder nur „evtl.“ vorgesehen wurden, bestätigte sich überwiegend das Bild der Angaben von T1: Nach wie vor galt dies für die Einrichtung der Funktion einer/s Integrationsbeauftragten. Ebenso umfasste es wiederum die transparente Kommunikation (Infoveranstaltung) bzw. die Partizipation der Mitglieder (Mitgliedermeinung einholen). Neu hinzu kam zu diesen weiterhin – also auch mehrere Monate nach dem Workshop – eher nicht intendierten Vorhaben zum Zeitpunkt T2 die Aufnahme ins Vereinsleitbild (evtl.: 46%; nein: 6%). Möglicherweise begründet sich dies mit dem Aufwand, der mit der Erstellung bzw. einer Weiterentwicklung des Leitbildes einhergeht. Vor allem in kleineren Vereinen dürften nur wenig diesbezügliche Erfahrungen vorhanden sein. Zudem ist für einen solchen Schritt die Zustimmung der Mitgliederversammlung erforderlich, was einer offenen Kommunikation des Themas innerhalb des Vereins bedarf. Diese wird jedoch offenbar von vielen gescheut (siehe die Items: „Informationsveranstaltung“ und „Mitglieder einbeziehen“). Weiterhin ist die Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen (evtl.: 41%; nein: 13%) hinzugekommen, der viele Teilnehmende der Workshops zum Zeitpunkt der Nachbefragung zu T2 eher skeptisch gegenüberzustehen schienen. Die Unsicherheit gegenüber einer Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen ist insofern limitierend, da über diese ein umfassender Zugang zur Zielgruppe möglich wäre.

Beeinträchtigung der Vereinsarbeit im Kontext der Pandemie

Die ersten beiden Schulungen vom Februar und März 2020 fanden direkt vor den Lockdownmaßnahmen der ersten Infektionswelle statt. Der Vereinssport kam unmittelbar

danach – bis auf den Hochleistungsbereich – fast bis zum Sommer 2020 vollständig zum Erliegen (vgl. Coronaschutzverordnung des Landes NRW vom 22. März 2020). Ursprünglich waren die Nachbefragungen der Teilnehmenden dieser Workshops für Mai/Juni 2020 vorgesehen. Aufgrund der pandemischen Situation wurde die T2-Befragung um etwa vier Monate auf den September/Oktober 2020 verschoben. Da die Herbstschulungen vom Oktober und November 2020 während einer Phase stattfanden, die dauerhaft von starken Beeinträchtigungen geprägt war, die Mitte Dezember in der zweiten Pandemiewelle nochmals stärker wurden, sind die Bedingungen auch hier deutlich von der Pandemie und den jeweils geltenden Coronaschutzverordnungen geprägt. Allerdings unterscheiden sich die Bedingungen der ersten beiden Workshops insofern von den späteren, als dass der Trainingsbetrieb unter Beachtung bestimmter Auflagen und mit deutlichen Einschränkungen ab Sommer 2020 – zumindest zeitweise – möglich war, während zur Zeit der Herbstschulungen und in den Monaten danach wegen der dann geltenden Verordnungen bis zur Nachbefragung im Januar/Februar 2021 generell kein Breitensport zulässig war¹¹⁶. Die Daten zur Einschätzung der Auswirkungen der pandemischen Situation auf die Vereinsarbeit zu T2 werden daher vergleichend für die Zeitfenster der Nachbefragung vom Herbst 2020 zum Winter 2021 dargestellt (siehe Tab. 5).

Tab. 5: *Beeinträchtigung der Vereinsarbeit durch die Pandemie nach Zeitpunkt der Nachbefragung T2*

Merkmal	Sep./Okt. 2020 M (SD)	Jan./Feb. 2021 M (SD)	Prüfwert T	Signifikanz p
Vereinsarbeit aktuell	3,75 (1,03)	4,68 (0,66)	4,02	<.001
Vereinsarbeit letzte 6 Monate	4,54 (0,72)	4,64 (0,64)	0,58	.57
Mitgliedergewinnung	3,88 (1,20)	4,57 (0,77)	2,62	.01
Gewinnung Ehrenamtlicher	3,80 (1,23)	4,40 (0,83)	2,21	.03

Skala 1-5: 1 = „überhaupt nicht“ beeinträchtigt, 5 = „sehr stark“ beeinträchtigt

Die Befunde zeigen zunächst, dass von den Workshopteilnehmer/innen im Hinblick auf alle Merkmale stark ausgeprägte Beeinträchtigungen berichtet wurden¹¹⁷, so dass dies sowohl die Vereinsarbeit insgesamt als auch die Gewinnung von Mitgliedern und Ehrenamtlichen betroffen hat. Besonders stark schien das auf die Gesamtlage der letzten sechs Monate zuzutreffen. Hinsichtlich der anderen Merkmale werden außerdem deutliche Differenzen zwischen den Nachbefragungszeiträumen sichtbar. So liegen die Werte der

¹¹⁶ So war beispielsweise am Ende der ersten Pandemiewelle nach der ab Mitte Juni 2020 geltenden Coronaschutzverordnung kontaktfreier Sport unter Einhaltung des Mindestabstandes und der Hygienerichtlinien kurzzeitig mit bis zu 30 Personen im Freien möglich, während ab dem 2.11.2020 bis zum späten Frühjahr 2021 jegliche gruppenbezogenen Sportaktivitäten in allen öffentlichen und privaten Sportanlagen, Fitnessstudios, Schwimmbädern und ähnlichen Einrichtungen untersagt waren. Hiervon ausgenommen war nur der Individualsport, der allein, zu zweit oder ausschließlich mit Personen des eigenen Hausstandes außerhalb geschlossener Räumlichkeiten von Sportanlagen ausgeübt werden durfte (Coronaschutzverordnung des Landes NRW – §9 vom 30.10.2020).

¹¹⁷ Dies bestätigen auch die Daten des aktuellen Sportentwicklungsberichts, nachdem 44,0% der Sportvereine für 2020 Rückgänge in ihren Mitgliederzahlen berichtet und sich mehr als jeder fünfte Verein (22,1%) aufgrund der Pandemie in seiner Existenz bedroht sieht (Deutsche Sporthochschule Köln, 2021, o.S.).

Teilnehmenden, bei denen dieses Fenster in die Zeit der abnehmenden ersten Welle und bis kurz vor der zweiten Welle fiel, in allen Kriterien niedriger. Umgekehrt hat die Vereinsarbeit während der zweiten Infektionswelle besonders gelitten.

Rückmeldungen der Teilnehmenden über Freitextangaben

Zu beiden Messzeitpunkten bestand die Möglichkeit von Rückmeldungen über ein Freitextfeld am Ende des Fragebogens. Zu T1 haben 14 Befragte diese Möglichkeit genutzt, über die nachfolgend ein Überblick anhand einiger exemplarischer Äußerungen gegeben wird.

Ein Teil der Ausführungen enthält subjektive Bewertungen der Veranstaltung. So wird der Workshop in mehreren allgemein positiven Äußerungen wie beispielsweise „*eine gelungene Veranstaltung*“ oder „*eine gute Aufbereitung und Darstellung der Inhalte*“ bzw. „*sehr informative Ausführungen*“ gelobt. Weiterhin wird die technisch-didaktische Umsetzung „*Seminar als Zoom methodisch wertvoll und durch aktive Teilnehmende sehr produktiv*“ als erfolgreich erachtet. Eine weitere Person schätzte besonders, dass die Teilnehmenden von den Ideen der anderen Vereine profitieren konnten. Ebenso hatten einige dieses Feld genutzt, um nochmals ihren Dank für die Veranstaltung auszusprechen.

In anderen Anmerkungen wurden einzelne Kritikpunkte genannt bzw. konkrete Verbesserungsvorschläge unterbreitet. So bemängelte ein Teilnehmer, dass der „*ausschließliche*“ Fokus auf Menschen mit Migrationshintergrund im Titel des Workshops hätte benannt werden sollen. Verbesserungsmöglichkeiten sah ein Befragter darin, dass er sich einen Leitfaden anhand von „*Unterlagen für einen Musterverein mit ToDo-Listen*“ wünschte, ein weiterer äußerte, dass „*mehr kleinteilige Maßnahmen identifiziert werden*“ sollten, die speziell auch „*für rein ehrenamtlich geführte Vereine unter Berücksichtigung des Zeitaufwandes*“ geeignet seien. Zudem wurde vorgeschlagen, auch über Leistungen bzw. Antragsmöglichkeiten aus dem Programm der Agentur für Arbeit „*Bildung und Teilhabe*“¹¹⁸ zu informieren.

Zwei Übungsleiterinnen merkten an, dass sie die besprochenen Maßnahmen im Rahmen ihrer praktischen Funktionsrolle im Verein schlecht umsetzen oder darüber entscheiden könnten. Eine weitere Teilnehmerin hielt die „*kurzfristige Umsetzung coronabedingt zurzeit nicht für möglich*“ und konstatierte, dass sie ihre „*Maßnahmen daher mittelfristig angelegt*“ habe.

Zum Nachbefragungszeitpunkt T2 haben 18 Befragte das Freitextfeld genutzt. Bewertungen des Workshops stehen nun nicht mehr im Vordergrund. Die Anmerkungen wurden von

¹¹⁸ Über das Bildungs- und Teilhabepaket haben bedürftige Kinder aus Familien mit geringem Einkommen Rechtsanspruch auf ein monatliches Budget zur Finanzierung von Leistungen, die ihnen z.B. den Zugang zu Bildung, Sport, Kultur und anderen Aktivitäten ermöglichen sollen (Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, 2021, o.S.).

zahlreichen Äußerungen zu Beeinträchtigungen der Umsetzung von Maßnahmen durch die Pandemie dominiert, von denen im Folgenden einige aufgelistet werden:

- „Es gab deutlich andere Probleme, Schwerpunktthema war Umsetzung von Hygienekonzepten unter ständig wechselnden Bedingungen.“
- „Die Kitas haben hohe Hygieneauflagen, die die Kooperation erschweren.“
- „Es ändert sich ständig etwas...täglich! Besonders zurzeit machen Ausbrüche das Thema deutlich schwerer.“
- „Coronabedingt ist es noch schwieriger geworden.“
- „Durch Corona steht der Sportbetrieb bei uns komplett still.“
- „Das Thema ist durch Corona noch nicht auf die Agenda gekommen.“
- „Es ist kein Vereinsbetrieb möglich, da Hallen und Schwimmbäder geschlossen sind. Es gibt Alternativangebote für Mitglieder, die aber nicht von allen angenommen werden.“

Diese Äußerungen bestätigen, dass die pandemische Lage den Vereinssport in der Zeit nach dem Workshop fast vollständig zum Erliegen brachte und auch die allgemeine Vereinsarbeit sehr stark beeinträchtigt war. Ergänzt werden die Äußerungen durch Anmerkungen einiger Teilnehmender in praktischen Funktionsrollen, die sich als wenig auskunftsfähig einschätzten, weil beispielsweise ihre Übungsleitertätigkeit pandemiebedingt weggefallen war oder ihnen keine aktuellen Informationen aus dem Vorstand vorlagen. Eine andere Übungsleiterin ist in der Zeit nach dem Workshop in den Vorstand ihres Vereins aufgestiegen, konnte aber noch keine Maßnahmen umsetzen, da sie nur einmal an einer Onlinesitzung des Vorstands teilgenommen hatte.

Mehrere Vereine überlegten sich, wie sie ein eingeschränktes bzw. alternatives Sportangebot in dieser schwierigen Situation dennoch realisieren könnten. So nannte eine Befragte die Entwicklung von „*Alternativangeboten für Mitglieder, die aber nicht von allen angenommen werden.*“ Dies spiegelt sich auch in der Anmerkung einer weiteren Teilnehmerin aus dem Bereich Aikido wider, die beschrieb, dass „*vorübergehend Training im Park angeboten*“ worden sei, jedoch sei dieses „*Trainieren in (der) Öffentlichkeit bzw. das Waffentraining*“ nicht für alle attraktiv gewesen. Ein Verein nutzte die Zeit für den Ausbau des Angebotes im Bereich E-Sports und zur Ernährungsberatung – Letzteres überwiegend für Mitglieder mit Migrationshintergrund.

Jenseits des Sportangebots haben viele Vereine konkrete Überlegungen angestellt, wie die Vereinsentwicklung in der eingeschränkten Lage – und den sich ergebenden zeitlichen Freiräumen – vorangetrieben werden könnte. So bereitete sich ein Sportverein „*intensiv auf das Projekt `Stützpunktverein` vor*“. Die für diesen Verein Befragte gab an, dass diese Arbeiten „*sonst nicht möglich (gewesen) wären.*“ Ein anderer Befragter äußerte, die „*Coronazeit für Aus- und Weiterbildungen*“ sowie zur „*Verbesserung von Prozessen*“ im Verein genutzt zu haben.

Eine Abteilungsleiterin hat nach dem Workshop das bereits vorhandene Ziel der Frauenförderung mit dem der „*Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund*“

kombiniert und Fotos gemacht, die dieses Ziel nach außen repräsentieren. “ Auf der anderen Seite wird in ihrem Kommentar deutlich, dass im Verein ausgeprägte Barrieren hinsichtlich einer interkulturellen Öffnung bestehen. So merkte sie an, dass ihr Vorstand „die aktive Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund leider blockiert“. Dies geschah z.B. durch die Verhinderung einer *“Angabe von Mehrsprachigkeit auf der Homepage (auch hinsichtlich der Ausbildung), obwohl das umgesetzt werden könnte.“*

Eine genuin negative Bewertung der Veranstaltung nahm zum Zeitpunkt T2 nur ein Teilnehmer vor (Vereinsvorstand, männlich, 70 Jahre). Er übte deutliche und teilweise normativ aufgeladene Kritik an Inhalten und Zielen des Workshops. Er fühlte sich nicht angesprochen und unterstellte der Schulung eine *„einseitige Ausrichtung“*, wodurch er sich *„heftig als der `schlechte Deutsche` angegriffen fühlte.“* Er scheint die Schulungsziele missverstanden zu haben, so, als ob ausschließlich die Vereine etwas zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund tun müssten, nicht aber auch die Personen mit Migrationshintergrund, und merkte an, dass *„Integration keine Einbahnstraße sei.“* Er fügte hinzu, dass es *„eine Unmenge von Kindern ohne Migrationshintergrund gibt“*, für die seiner Einschätzung nach *„nichts getan“* werde, so dass die Sportvereine sich diesem Problem stärker widmen müssten, anstatt sich auf die Personengruppe mit Migrationshintergrund zu fokussieren. Dennoch wolle er das Thema im Verein behandeln und dazu ein Projekt durchführen. Schließlich kritisierte er noch, dass die Studie während der Lockdownphasen nicht ausgesetzt worden sei, weil dadurch die Befragungsergebnisse verfälscht würden.¹¹⁹

4 Methodik und Ergebnisse zur Befragung mit leitfadengestützten Interviews

4.1 Methodisches Vorgehen Interviewbefragung

Vorbereitung und Ablauf der leitfadengestützten Interviews

Zur Vertiefung der Evaluation des Workshops wurden mit Hilfe eines teilstandardisierten Leitfadens Experteninterviews (vgl. von dem Berge, 2020, S. 279f.) mit ausgewählten Teilnehmenden, die ehren- und hauptamtliche Mitarbeitende in Sportvereinen waren (und ggf. mit Mitgliedern mit Migrationshintergrund ohne spezielle Funktionsrolle) geführt. Über diese Leitfadeninterviews sollten folgende Fragen beantwortet werden:

- *Was äußern die Teilnehmenden bzgl. der Ausgestaltung des Workshops (inhaltlich, methodisch-organisatorisch)? Inwiefern gibt es Hinweise darauf, dass durch das didaktische Vorgehen Denkprozesse bei den Teilnehmenden angestoßen werden konnten?*

119 Hierzu ist zu erwähnen, dass allen an der Studie beteiligten Forscher/inne/n diese Problematik bewusst ist und die Ergebnisse entsprechend vorsichtig zu interpretieren sind.

- *Inwiefern werden Veränderungsprozesse im Verein im Bereich der interkulturellen Öffnung angedacht bzw. umgesetzt?*

Durch die Beantwortung der genannten Fragen soll die Wirkung des Workshops auf den Einzelnen sowie auf Prozesse im Verein abgebildet werden. Qualitative Interviews stellen in einem solchen Rekonstruktionsprozess eine adäquate Methode dar, da sie über das besondere Wissen involvierter „Expert/inn/en“ den Zugang zu den zu untersuchenden Prozessen und sozialen Sachverhalten ermöglichen (vgl. Gläser & Laudel, 2010, S. 11ff.). Der Expertenstatus der zu befragenden Personen ergibt sich aus der jeweiligen Fragestellung. In der Regel wird zum Experten/zur Expertin, „wer in irgendeiner Weise Verantwortung trägt für den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolle einer Problemlösung oder wer über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügt“ (Meuser & Nagel, 2009, S. 35ff.). Bezogen auf die vorliegenden Fragestellungen können daher vor allem jene Teilnehmenden als Expert/inn/en für die Planung und Implementierung von Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung im Verein fungieren, die sich ehren- oder hauptamtlich im Sportverein engagieren oder Mitglieder mit Migrationshintergrund sind – die Letztgenannten auch ohne spezifische Funktionsrolle.

In diesem Sinne wurden aus den Teilnehmenden an den Schulungen jeweils drei bis vier Personen anhand des „Theoretical Samplings“ ausgewählt und für ein Interview angefragt (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2009, S. 178ff.). Bei der Auswahl der Interviewpartner/innen wurde zudem auf bestimmte soziostrukturelle Merkmale geachtet, wie z.B. ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis und eine unterschiedliche Altersstruktur (vgl. von Hippel & Tippelt, 2011, S. 804ff.). Die avisierten Personen wurden in den Präsenzveranstaltungen während der Pause angesprochen und um ihre Teilnahme an den Interviews gebeten. In den Onlineworkshops wurde die qualitative Erhebung während der Veranstaltung angekündigt und die vom Projektteam ausgewählten Interviewpartner/innen wurden im Anschluss an die Schulung zeitnah per E-Mail kontaktiert. Von denjenigen, die sich für ein Interview zur Verfügung stellten, wurde das schriftliche Einverständnis inklusive Name und Telefonnummer eingeholt und ein Termin für das T1-Interview vereinbart. Alle Interviewten wurden zu zwei Zeitpunkten, also zu T1 und T2 befragt. Im Rahmen der T1-Befragungen wurden die Expert/inn/en zu Anlass, Erwartungen, Wissens- und Kompetenzerwerb sowie zur beabsichtigten Umsetzung möglicher Maßnahmen im Verein, die durch die Schulungsteilnahme angeregt wurden, in der Woche nach dem jeweiligen Workshop interviewt (siehe Tab. 6).

In den T2-Interviews wurden den Teilnehmer/inne/n Fragen zur Relevanz der Bildungsmaßnahme zu bereits umgesetzten und weiterhin geplanten Maßnahmen im Bereich der interkulturellen Öffnung im eigenen Sportverein gestellt, und es wurde um eine abschließende Bewertung der Schulung gebeten. Zudem stellte die Interviewerin in dieser Nachbefragung differenzierte Fragen auf Basis der T1-Aussagen der jeweiligen Person. So

konnte etwa auf die in der Ausgangsbefragung als beabsichtigt bzw. geplant angegebene Maßnahmen Bezug genommen und bzgl. der Umsetzung nachgefragt werden.

Tab. 6: Übersicht über die Interviewinhalte der Schulungsevaluation zu den Zeitpunkten T1 und T2

Inhalte des Interviews T1	Inhalte des Interviews T2
<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis von der Schulung • Grund/Anlass zur Teilnahme an der Schulung • Erwartungen an die Schulung • Persönliche Relevanz von Inhalten der Schulung • Verhaltensabsichten • Erwartete Widerstände/Vorbehalte im Verein • Bewertung der Schulungsmaßnahme 	<ul style="list-style-type: none"> • Relevanz des Themas der Schulung allgemein sowie im Verein • Thematisierung der Schulungsinhalte im Verein • Geplante/bereits umgesetzte Maßnahmen im Verein und deren Bewertung • Mögliche oder bereits ersichtliche Widerstände/Vorbehalte im Verein • Persönliche Faktoren zur Förderung der dauerhaften Motivation • Bewertung der Schulungsmaßnahme

Durch das längsschnittliche Untersuchungsdesign¹²⁰ der qualitativen Datenerhebung ist es möglich, sowohl Veränderungen in der Einstellung und Haltung der Befragten zu identifizieren als auch die Entscheidungswege auf struktureller Ebene zur Umsetzung von Interventionen im Bereich der interkulturellen Öffnung nachzuzeichnen.

Durchführung der Interviews

Die Interviews wurden telefonisch als Einzelinterviews durchgeführt und mit einem Tonaufnahmegerät aufgezeichnet. Anschließend wurden sie entsprechend des im vorliegenden Projekt verwendeten Transkriptionssystems verschriftlicht und anonymisiert. Die Auswertung der Interviews erfolgte anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Gemäß der inhaltlichen Strukturierung (Mayring, 2015, S. 103f.) wurde das Material entlang des zuvor entwickelten Kategoriensystems kodiert (siehe Abb. 10). Dabei kam zur computergestützten qualitativen Datenanalyse die Software MAXQDA Standard (2018) zum Einsatz. Die Hauptkategorien des Kategorienschemas ergaben sich aus den Themenblöcken der Interviews. Bei der Auswertung des Materials wurden zunächst einzelne paraphrasierte Textteile den deduktiven Haupt- und ggf. Unterkategorien zugeordnet. Weitere sich aus dem Material ergebende Unterkategorien wurden ggf. ergänzt und hinzugefügt. Das so extrahierte Material wurde nun zunächst in den Unter- und anschließend in den Hauptkategorien zusammengefasst (vgl. Mayring, 2015, S. 103f.). Im Anschluss daran wurde das extrahierte und zusammengefasste Material analysiert und interpretiert. Bei der längsschnittlichen Auswertung von Daten, wie etwa der Antworten zu Fragen bezüglich geplanter oder umgesetzter Maßnahmen, wurden in den Interviewfragen Bezüge zwischen den Aussagen einer bestimmten Person zum Zeitpunkt T1 und zum Zeitpunkt T2 hergestellt, so dass Veränderungsprozesse abgebildet werden können. Die Auswertung der

¹²⁰ Siehe hierzu z.B. Diekmann (2014, S. 305).

längsschnittlichen Betrachtung erfolgte somit – zusätzlich zur inhaltlichen Auswertung – auch personenbezogen.

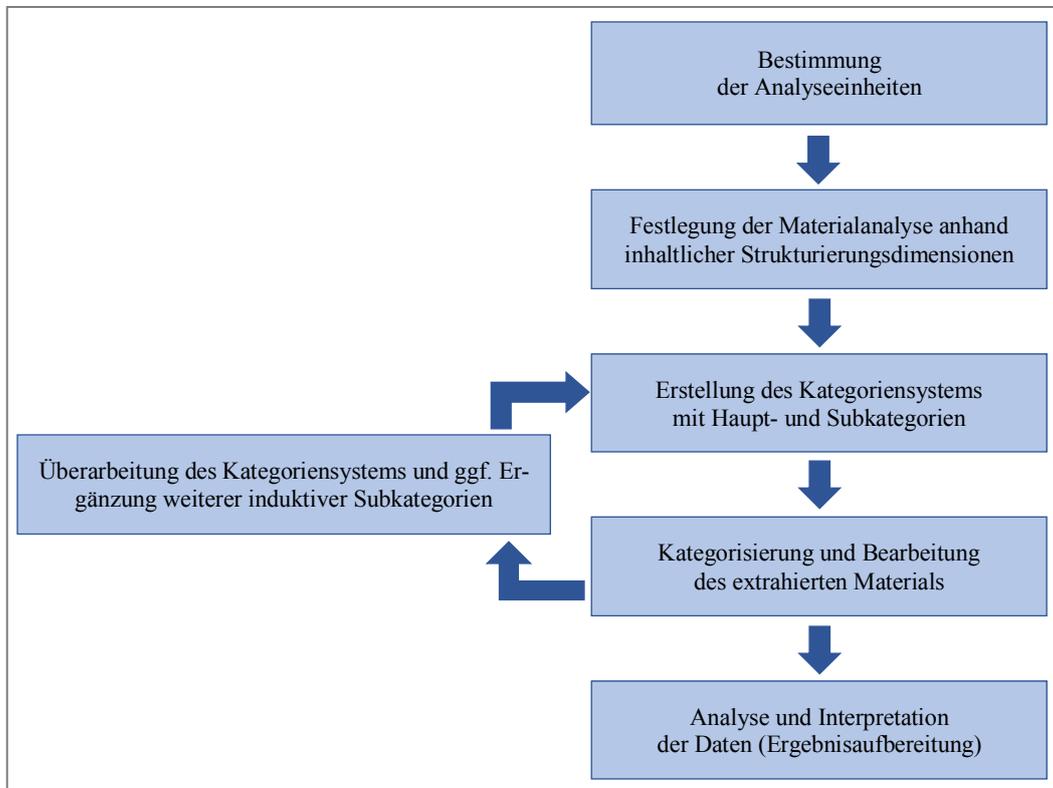


Abb. 10: Ablaufschema der Auswertung mittels strukturierender Inhaltsanalyse (vgl. Mayring, 2015, S. 98)

Die Auswertung der Daten zum Zeitpunkt T1 wurde ausschließlich themenbezogen anhand der Haupt- und Subkategorien vorgenommen. Die verwendeten übergeordneten Auswertungskategorien mit ihren Subkategorien sind in den Tabellen 7 und 8Tab. aufgeführt. Die „Intercoder-Realibilität“ wurde durch mehrfache Abstimmung und gemeinsame Reflexion im Projektteam sichergestellt.

Tab. 7: Auswertungskategorien der Schulungsevaluation T1

Auswertungskategorien für T1		
Hauptkategorie	Beschreibung	Subkategorien
Kenntnis von der Schulung	Aussagen dazu, wie die Person von der Schulung erfahren hat.	<ul style="list-style-type: none"> • Verein • Kreis-/Stadtsporbund • Fachverband • Selbst recherchiert
Grund/Anlass zur Teilnahme	Anlass der Teilnahme an der Schulung („Warum nahm die Person an der Schulung teil?“)	<ul style="list-style-type: none"> • Mitgliederentwicklung, Gewinnung von ehrenamtlich Mitarbeitenden • Gesellschaftspolitische Verantwortung des Sportvereins • Austausch mit anderen • Gestaltung der Integration im Sportverein • Lizenzverlängerung/Finanzielle Förderung durch IdS-Programm/Berufsbedingt • Sonstiges
Erwartungen an die Schulung	Aussagen zu den Erwartungen, die die Teilnehmenden im Vorfeld an die Schulung hatten.	<ul style="list-style-type: none"> • Handlungsempfehlungen für den Sportverein bekommen • Austausch mit anderen • Gewinnung neuer Erkenntnisse • Keine Erwartungen
Persönliche Relevanz von Inhalten	Aspekte des Workshops, die im Nachgang an den Workshop als besonders wichtig erachtet wurden.	<ul style="list-style-type: none"> • Fachwissen • Sensibilisierung für die Problematik • Ideen für praktische Maßnahmen • Vernetzung • Bestätigung des eigenen Tuns • Unterstützung durch andere: „Ich bin mit dem Thema nicht allein“
Verhaltensabsicht	Im Nachgang des Workshops geplantes weiteres Vorgehen innerhalb des Sportvereins	<ul style="list-style-type: none"> • Besprechung in Gremien des Vereins • Leitbild anpassen • Kontaktaufnahme zu anderen Organisationen • Öffentlichkeitsarbeit anpassen • Veranstaltungen planen, Gruppen/Sparten einrichten • Mitarbeiter qualifizieren • Integrationsteam bilden • Mitglieder mit Mhg. ansprechen, um weitere Mitglieder mit Mhg. zu werben • Austausch mit Mitgliedern mit Mhg.
Widerstände, Vorbehalte	Widerstände von anderen im Verein bzgl. der Thematik bzw. Widerstände bei der interviewten Person selbst	
Bewertung der Schulungsmaßnahme	Wie wird die Schulung bzw. einzelne inhaltliche und/oder organisatorische/methodische Aspekte bewertet?	<ul style="list-style-type: none"> • Positiv – Organisatorisch/Methodisch • Positiv – Inhaltlich • Negativ – Organisatorisch/Methodisch • Negativ – Inhaltlich
Verbesserungsvorschläge	Empfehlungen für die Durchführung weiterer Schulungen oder Aspekte, die verändert werden sollten.	

Tab. 8: Auswertungskategorien der Schulungsevaluation T2

Auswertungskategorien für T2		
Hauptkategorie	Beschreibung	Subkategorien
Relevanz des Themas	Bewertung der derzeitigen Relevanz des Themas inkl. der Begründung (z.B. ggf. bei Priorisierung anderer Themen, wie der Aufrechterhaltung des Sportbetriebes aufgrund coronabedingter Einschränkungen)	
Pandemiebedingte Veränderungen des Vereinsalltags	Aussagen, die Aufschluss über Veränderungen im Verein innerhalb des Erhebungszeitraums T1 und T2, bedingt durch die Pandemie, geben.	
Geplante bzw. umgesetzte Maßnahmen und deren Bewertung	Aussagen dazu, welche weiteren Schritte innerhalb des Sportvereins im Nachgang an den Workshop geplant sind (inkl. Begründung bzgl. Schwierigkeiten der Umsetzung) oder bereits umgesetzt worden sind. Wie schätzt der/die Interviewpartner/in die Umsetzungschancen der Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung bzw. zur Integration von Mitgliedern mit Migrationshintergrund ein?	<ul style="list-style-type: none"> • Besprechung in Gremien des Vereins • Leitbild anpassen • Kontaktaufnahme zu anderen Organisationen • Öffentlichkeitsarbeit anpassen • Veranstaltung planen, Gruppen/Sparten einrichten • Mitarbeiter qualifizieren • Integrationsteam bilden • Mitglieder mit Mhg. ansprechen, um weitere Mitglieder mit Mhg. zu werben • Austausch mit Mitgliedern mit Mhg.
Motivation	Aspekte, die Mitarbeitende motivieren würden, sich im Themenbereich auch weiterhin zu engagieren.	
Bewertung der Schulungsmaßnahme	Rückblickende Bewertung der Schulung u.a. hinsichtlich der Praktikabilität der erörterten Maßnahmen sowie der Nachhaltigkeit der erworbenen Wissensbestände	

4.2 Stichprobenbeschreibung Interviewbefragung (T1 und T2)

Die Datenerhebung erstreckte sich über einen Zeitraum von Februar 2020 bis Februar 2021. Insgesamt sind 19 Interviews zum Zeitpunkt T1 und 16 Interviews zum Zeitpunkt T2 geführt worden, Es liegen somit Verlaufsdaten für eine längsschnittliche Betrachtung von 16 Personen vor. Die Länge der T1-Interviews beträgt zwischen 8 und 39 Minuten und liegt bei T2 zwischen 6 und 30 Minuten. Alle Interviews sind in die Auswertung einbezogen worden.

Etwas mehr als die Hälfte der interviewten Personen ist männlich (58%). Dies entspricht in etwa dem Geschlechterverhältnis der Schulungsteilnehmer/innen. Das Alter der Befragten liegt zwischen 22 und 72 Jahren. Bis auf eine Person üben alle Befragten verwaltungsbezogene Rollen in ihrem Verein aus (überwiegend ehrenamtlich). Einige der Befragten haben zusätzlich sportbezogene Rollen inne. Der größere Teil der Befragten (63%) engagiert sich in Mehrspartenvereinen. Bei den Einspartenvereinen handelt es sich um Vereine aus den Bereichen Schwimmen, Tennis, Handball und Radsport. Die Größe der Vereine

variiert von 75 bis 7.000 Mitgliedern. Vorrangig vertreten waren Mehrspartenvereine mit bis zu 1.000 Mitgliedern (Vereinstyp 2¹²¹), die überwiegend ehrenamtlich geführt werden.

4.3 Ergebnisse der Leitfadeninterviews

4.3.1 Zugang und Bewertung des Workshops

Wie erlangten die Teilnehmer/innen Kenntnis von der Maßnahme?

Etwa die Hälfte der Teilnehmer/innen gab an, per E-Mail von der Integrationsfachkraft des SSB bzw. KSB zum Workshop eingeladen worden zu sein. Da bei jeweils einer Veranstaltung der Westdeutsche Handball-Verband, ein Großverein sowie ein Stadtsporverband Mitausrichter waren, wurden weitere Vereine von diesen Organisationen eingeladen. Über den jeweiligen Verein wurden dann einzelne Personen zur Teilnahme angesprochen. Nur selten erfolgte der Zugang über eine eigene Recherche nach möglichen Weiterbildungsangeboten auf den Seiten des LSB NRW. Die Veranstaltung war dort im Programm aufgeführt, weil sie zur Verlängerung der Übungsleiterlizenz C genutzt werden konnte.

Gründe für die Teilnahme

Die Mitgliedergewinnung war für die Teilnehmer/innen der wichtigste Grund zur Teilnahme, und zwar unabhängig davon, ob im Verein zum Zeitpunkt der Schulung ein Mitgliederschwund wahrgenommen wurde oder nicht: „*Mitgliedergewinnung ist für uns immer wieder Prio-eins-Thema*“ (T1, I_13, Vorsitzender). Die Mehrzahl der Befragten gab an, dass sie aufgrund der Fokussierung des Schulungsthemas auf Personen mit Migrationshintergrund gekommen war. Das Thema wurde als gewinnbringend bzw. als „*spannendes Thema*“ bezeichnet, vor allem deshalb, weil man das Potential, das in der Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund steckt, bislang noch nicht wahrgenommen habe (T1, I_11, Stellvertretender Abteilungsleiter). Ein Teilnehmer, der im Vorstand seines Vereins aktiv ist, berichtete, dass er neugierig auf die Inhalte der Schulung gewesen sei (T1, I_19, Ehemaliger Vorsitzender/Mitglied mit Sonderaufgaben). Neben der Gewinnung von Mitgliedern war vielen Teilnehmer/innen auch das Thema der Rekrutierung von Ehrenamtlichen wichtig. Als ein weiterer Grund zur Teilnahme wurde die in jüngster Zeit erfolgte Thematisierung (und bisweilen auch Skandalisierung) der geringen Migrantenzahlen in Sportvereinen durch die Medien genannt, und zwar speziell im Handball. Einzelne Vereine fühlten sich durch gewisse Berichterstattungen zunehmend einem Rechtfertigungsdruck ausgesetzt und wollten sich durch den Workshop umfassend über Maßnahmen zur Gewinnung von Personen mit Migrationshintergrund informieren. Einige Vereine nannten

¹²¹ Siehe zur Beschreibung der Vereinstypen im MoWiS-Projekt das Kapitel "Interkulturelle Öffnung und organisationaler Wandel von Sportvereinen – empirische Ergebnisse".

als Grund zur Teilnahme im Verein bestehende Konflikte aufgrund religiös-kulturell bedingter Differenzen (T1, I_17, Gruppenhelferin; T1, I_12, Sportentwicklerin.).

Inhaltliche Erwartungen an die Schulung

Die Teilnehmer/innen erwarteten sowohl neue Erkenntnisse zur gezielten Mitgliederwerbung von Personen mit Migrationshintergrund als auch zu Maßnahmen der interkulturellen Öffnung des Vereins sowie zur besseren Integration von Personen mit Migrationshintergrund im Verein (T1, I_8, Abteilungsleiter/Integrationsbeauftragter). Die Erwartungen reichten dabei von „*grundlegenden Infos*“ zum Thema (T1, I_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin) bis hin zu neuen „*Gedanken, Anreizen*“ und „*Inspirationen*“, um „*etwas [Neues im Verein] anzufangen*“ (T1, I_1, Vorsitzender).

Ein großer Teil der Befragten besuchte die Schulung mit der Erwartung, Hinweise zur konkreten Umsetzung spezifischer Maßnahmen zu erhalten (T1, I_18, Jugendwartin). Vereinzelt hatten Vereinsmitarbeitende sogar die Erwartung, dass im Rahmen des Workshops ein geschlossenes Handlungskonzept bzw. ein konkreter Handlungsleitfaden vorgestellt würde, anhand dessen sie dann weitere Schritte im Verein einleiten könnten (T1, I_14, Jugendgeschäftsführer). Auch wurde der Wunsch geäußert, sich stärker aktiv und lösungsorientiert in die Veranstaltung einbringen zu können und gemeinsam mit dem Referententeam und den anderen Teilnehmer/innen neue Strategien und Handlungsvorschläge zu entwickeln, d.h., sich zu „*überlegen, [...], was man eigentlich selber machen kann*“ (T1, I_19, ehemaliger Vorsitzender/Mitglied mit Sonderaufgaben).

Aussagen zur Relevanz einzelner Inhalte der Schulung

Sämtliche Teilnehmer/innen erachteten Hinweise zum praktischen Handeln im Verein, d.h. zu konkreten Maßnahmen, als besonders wichtig. Abhängig vom Stand der interkulturellen Öffnung des jeweiligen Vereins wurden folgende Maßnahmen genannt: „*Leitbild verändern*“ durch Aufnahme der Programmatik „interkulturelle Öffnung“; „*Einbindung der Eltern mit Migrationshintergrund*“ bei der Werbung von Kindern und Jugendlichen; „*Aufbau von persönlichen Kontakten zu Personen mit Migrationshintergrund*“, damit diese dann auch als „Multiplikatoren“ fungieren können, sowie die „*Sensibilisierung des gesamten Vereins*“ (Mitglieder und Personal) für das Thema. Etwa jede dritte Person war der Meinung, dass eine Aneignung von Wissen zum Thema wichtig sei, dass aber diese Informationen vor dem Hintergrund des eigenen Vereins reflektiert und gewichtet werden müssen.

Als persönlich besonders bedeutsam schätzten einige Teilnehmer/innen die Information über die Anteile der Personen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung – insbesondere die Zahlen zu Kindern und Jugendlichen – ein:

„Also ich war megamäßig überrascht von der Zahl, dass bei den jungen [Kindern], den Null- bis Vierjährigen, der Anteil mit Migrationshintergrund bei über 50% lag¹²². Die Zahl hat sich bei mir im Stammhirn irgendwie verfestigt. [lacht]“ (T1, I_13, Vorsitzender)

Ähnlich äußerte sich auch ein weiterer Teilnehmer: Die Zahlen hätten ihm „*die Augen geöffnet*“ bezüglich des Potentials, das in dieser Bevölkerungsgruppe stecke (T1, I_16, Jugendobmann).

Einige der Teilnehmenden gaben als besonders bedeutsam an, dass ihnen klargeworden sei, dass eine interkulturelle Öffnung des Vereins ein planmäßiges und strukturiertes Vorgehen auf allen Ebenen des Vereins erfordere. Einzelne projektartige Maßnahmen reichten dafür nicht aus (T1, I_16, Jugendobmann). Eine weitere Teilnehmerin sah eine besonders bedeutsame Erkenntnis darin, dass durch indirekte Mechanismen der Exklusion, also z.B. durch eine aktuell fehlende Adressierung von Personen mit Migrationshintergrund auf der Vereinswebsite, die im Prinzip offene Haltung ihres Vereins gegenüber Personen mit Migrationshintergrund gar nicht zum Ausdruck komme und u.U. sogar konterkariert werde. Dies sei ihr bislang so nicht bewusst gewesen (T1, I_12, Sportentwicklerin). D.h., den Teilnehmer/innen waren solche Mechanismen vor dem Besuch des Workshops oft nicht bekannt.

Etwa die Hälfte der Teilnehmer/innen gab an, dass für sie die Vielfalt der vertretenen Vereine und die damit verbundenen verschiedenen Erfahrungen bedeutsam gewesen seien. Für einige von ihnen war es auch wichtig, erkannt zu haben, dass man „*[...] mit der Problematik und auch mit den Herausforderungen, und was das alles mit sich bringt, [...] nicht allein ist*“, sondern dass es eine Reihe von Vereinen gibt, die ähnliche Probleme haben. Dadurch fühle man sich im eigenen Tun bestärkt (T1, I_3, Vorsitzender).

Bewertung der Inhalte, der Methoden und des Formats des Workshops

(1) Bewertung zum Zeitpunkt T1

Zum ersten Erhebungszeitpunkt – etwa eine Woche nach dem Workshop – wurde die Veranstaltung größtenteils sehr positiv bewertet. Die Inhalte des Vortrags wurden als überwiegend neu, facettenreich, insgesamt bereichernd sowie als „*Startpunkt für etwas, was wir jetzt wirklich intensiv angehen müssen*,“ beschrieben (T1, I_12, Sportentwicklerin).

Besonders hervorgehoben wurde der Bericht zur demographischen Lage. Ein erster Vorsitzender betonte im Interview, dass für ihn, wie auch für andere Funktionsträger/innen im Verein, denen er im Nachgang des Workshops Bericht erstattet habe, die Begründung der Bedeutung des Themas über diese Daten sehr wichtig gewesen sei:

„Die waren genauso von den statistischen Zahlen verwundert, wie ich auch und haben auch, weil wir dieses Thema Mitgliederentwicklung im Vordergrund haben, schon eingesehen, der eine mehr der andere weniger, - aber das ist normal im Verein. (Die haben erkannt), dass wir das Thema einfach mal weiter nach vorne stellen müssen.“ (T1, I_13, Vorsitzender)

¹²² Aussage zum Prozentsatz bezieht sich auf spezifische regionale Daten.

Wichtig sei aber auch der Austausch zwischen den Beteiligten untereinander, insbesondere bei der Kleingruppenarbeit (T1, I_18, Jugendwartin). Positiv hervorgehoben wurde mehrfach, dass in der Veranstaltung immer wieder der Transfer auf Gegebenheiten des Alltags in Sportvereinen hergestellt wurde. Die Wahrnehmung verschiedener „*Ausgangspositionen*“ und „*Ideen*“ bzw. die Präsentation *eines* „[...] *Blumenstrauß(es) an Möglichkeiten, um dieses Thema in den Verein zu bekommen*“, wurden als besonders positiv erlebt (T1, I_15, Auszubildender/ÜL). Die Heterogenität der Teilnehmenden wird als Bereicherung empfunden, da man so mit unterschiedlichen Sichtweisen und Ansätzen konfrontiert worden sei (T1, I_10, _Vorsitzender). Als bedeutsam genannt wurde auch, dass man gemerkt habe, dass der erarbeitete „*Blumenstrauß*“ an Ideen einen Pool darstellt, der einer Auswahl und eines spezifischen Transfers auf den eigenen Verein bedürfe (T1, I_4, Beisitzerin/ÜL'in).

Ein einzelner Teilnehmer kritisierte die im Vortrag vorgenommene Darstellung von Grenzziehungsprozessen im Sportverein. Dieser Teil des Vortrags hätte seiner Meinung nach durch stärkere Verweise auf die vorhandenen Integrationspotenziale im Sportverein und bereits umgesetzte Maßnahmen interkultureller Öffnung sowie durch positive Beispiele von Vereinen ergänzt werden sollen. Die gezeigten Beispiele seien seiner Meinung nach nicht repräsentativ für die Kommunikationspraxen in Sportvereinen. Die Darstellung rücke die Vereine in ein schlechtes Licht und wirke auf ihn wie ein Vorwurf (T1, I_15, Auszubildender/ÜL).

Die gewählte Präsentationsweise (Powerpoint-Vortrag mit wechselnden Sprecher/inne/n und eingeschobenen kurzen Diskussionsphasen) wurde als kurzweilig wahrgenommen und die Moderation der Diskussionsphasen als zielführend und ergebnisorientiert beschrieben (T1, I_5, Zweiter Vorsitzender/Integrationsbeauftragter). Dasselbe gilt für die Gruppenarbeit (T1, I_19, ehemaliger Vorsitzender/Mitglied mit Sonderaufgaben). Die Gruppenarbeit sowie die gemeinsam verbrachte Pause bei den Präsenzveranstaltungen boten die Möglichkeit zur Vernetzung mit engagierten Mitgliedern aus anderen Vereinen, was positiv wahrgenommen wurde (T1, I_10, Vorsitzender).

Kritisch angemerkt hingegen wurde von einem Teilnehmer die seiner Ansicht nach bestehende Selektivität des Teilnehmerkreises. So bemängelte er, dass überwiegend Vereine vertreten seien, die sich bereits auf dem Weg zu einer interkulturellen Öffnung befinden. Um jedoch einen Effekt zu bewirken, der in die Breite der Sportvereinslandschaft hineinwirke, „*müssten [doch eigentlich] die Vereine kommen, die da nichts machen*“ (T1, I_5, Zweiter Vorsitzender/Integrationsbeauftragter). Rund ein Viertel der Teilnehmer/innen hätte sich mehr Zeit für die Gruppenarbeit und den Austausch untereinander gewünscht, was für eine zeitliche Verlängerung des Workshops spricht. Mehrere Teilnehmende sprachen den Wunsch nach einer umfangreichen schriftlichen Handreichung mit den Inhalten des Workshops aus, um alles im Anschluss nochmals nachlesen und reflektieren zu können (T1, I_4, Beisitzerin/ÜL'in) und weil man einen „*grundsätzlichen Überblick*“ über das

Thema und eine ausführliche Zusammenfassung der Ergebnisse für spätere Präsentationen im Verein brauche (T1, I_19, Ehemaliger Vorsitzender, Mitglied mit Sonderaufgaben).

Hinsichtlich des Formates der Veranstaltung wurden – angesichts der pandemiebedingten Einschränkungen – die Onlineveranstaltungen als sinnvolle Alternative wahrgenommen (T1, I_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin). Die abwechslungsreiche Gestaltung der Veranstaltung – auch durch Einbeziehung aller Teilnehmenden in die Gruppenarbeit (Breakout-Sessions) – hat dazu geführt, dass die Onlineveranstaltung, trotz zuvor bestehender Skepsis, als gutes Lehrformat erlebt wurde (T1, I_15, Auszubildender/ÜL). Einzelne Teilnehmer/innen äußerten sogar, dass sie nur aufgrund des Online-Formats teilgenommen hätten, da ihnen eine weite Anfahrt zu einer Präsenzveranstaltung nicht möglich gewesen wäre.

(2) Bewertung zum Zeitpunkt T2

Die Bewertung des Workshops bezüglich der Inhalte, Methoden und des Formats zum Zeitpunkt T2 des Vereins ergab keine Unterschiede im Vergleich zu T1. Allerdings wünschten sich nun mehr Teilnehmer/innen eine ausführlichere schriftliche Zusammenfassung der Inhalte des Workshops, insbesondere aber einen schriftlichen „Maßnahmenkatalog“ aus den Vorschlägen, die im Workshop gemacht worden waren. Gewünscht wurde darüber hinaus die Darstellung eines Beispiels „mustergültiger Integrationsarbeit“ um den Transfer auf den eigenen Verein leichter vollziehen zu können.

„Wenn es den Musterverein gibt, [...] so einen Leitfaden [...], so eine Checkliste, wo man sagt: ‚[...] um erfolgreich junge Menschen mit Migrationshintergedanken zu adressieren, müssen die und die Punkte erfüllt sein‘. Das würde ich mir noch wünschen.“ (T2, I_13, Vorsitzender)

Blickt man auf die Aussagen zu den Inhalten des Workshops, so zeigt sich zum Zeitpunkt T2, dass jene Inhalte des Vortrags, die auf das große Potenzial der Personen mit Migrationshintergrund sowie auf deren Bedürfnisse beim Sportzugang und Verbleib im Verein hingewiesen haben, auch nach mehreren Monaten noch sehr präsent sind. Dies betrifft insbesondere die Zahlen zu den Anteilen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe sowie die geringen Beteiligungszahlen von Personen mit Migrationshintergrund am organisierten Sport insgesamt. Nachhaltig im Gedächtnis blieben offenbar auch die Einblicke in die Arbeit anderer Vereine sowie der Gedanke der Vernetzung mit Organisationen, die Zugang zur Zielgruppe haben.

4.3.2 Wirkungen des Workshops

Handlungsabsichten zum Zeitpunkt T1

(1) Prozesse im Verein im Nachgang des Workshops zum Zeitpunkt T1

Zur Frage, ob und welche Absichten die Teilnehmer/innen in Bezug auf Veränderungsprozesse im Verein in der nächsten Zeit haben, wurden zum Zeitpunkt T1 folgende Maßnahmen genannt:

- Inhalte der Schulung in Gremien ansprechen.
- Austausch mit Personen mit Migrationshintergrund bezüglich weiterer Maßnahmen
- Kooperationen mit Organisationen, die Zugang zur Zielgruppe haben (z.B. Schulen, Kindergärten, kommunale Stellen, Migrantenselbstorganisationen).
- Öffentlichkeitsarbeit (Website, Printmedien, Auftritte in sozialen Medien wie Facebook, Instagram)
- Qualifikationsprozesse
- Einrichtung neuer Angebote für die Zielgruppe bzw. für Begegnungs- und Austauschmöglichkeiten zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund
- Leitbild anpassen.
- Rolle der /des Integrationsbeauftragten einrichten.

Die Kommunikation der Inhalte des Workshops in den Verein hinein wurde von den Interviewten als unproblematisch erachtet, insbesondere deshalb, weil die Thematik mit der Sicherung des Mitgliederbestandes zu tun habe. Fast alle interviewten Personen gaben an, das Thema möglichst rasch in den Gremien des Vereins ansprechen zu wollen.

(2) Antizipierte Widerstände zum Zeitpunkt T1

In den Interviews zum Zeitpunkt T1 finden sich allerdings auch Befürchtungen, dass derartigen Neuerungen „*alte Strukturen*“ entgegenstehen könnten, insbesondere in Sportvereinen, „*wo man diese Schnittstellen zwischen Haupt- und Ehrenamt hat, da versacken manche Dinge manchmal*“ (T1, I_15, Auszubildender/ÜL). Darüber hinaus wurde von nahezu allen Befragten antizipiert, dass die auf die im Verein bereits ehrenamtlich Tätigen zukommende Mehrarbeit zu Widerständen im Verein führen könnte: „*Für Viele ist Veränderung: Oh nein! Schon wieder mehr Arbeit*“, so eine Vorstandsvorsitzende (T1, I_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin). Auch Verständigungsschwierigkeiten zwischen Mitarbeitenden und Personen mit Migrationshintergrund wurden als Hindernis erwartet (T1, I_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin). So berichtete eine hauptamtliche Mitarbeiterin eines Mehrspartenvereins (Vereinstyp 3), dass sie unsicher sei, „*ob die Übungsleiter [...] die Bereitschaft haben, dann vielleicht auch mal ein bisschen zu übersetzen oder langsamer zu sprechen oder ob die dann einfach ihren Stiefel durchziehen, wie sie es auch in den letzten 20 Jahren gemacht haben*“, wodurch eingeleitete Maßnahmen dann ins Leere laufen könnten (T2, I_12, Sportentwicklerin).

Ein möglicher Widerstand gegenüber Maßnahmen interkultureller Öffnung wird vor allem bei älteren Mitgliedern im Verein vermutet. Eine Teilnehmerin meinte: „*Für sie [die Älteren] ist schon das Wort ‚Integration‘ eigentlich zu viel*“ (T1, I_6, Zweite Vorsitzende). Als ein Grund hierfür wurde angeführt, dass Ältere bislang vielfach wenig Kontakt zur Zielgruppe hätten, während Jugendliche „*gemeinsam mit Menschen mit Migrationshintergrund*“ groß geworden seien (T1, I_4, Beisitzerin/ÜL'in). Ein solcher Widerstand wurde eher in Abteilungen wie Leichtathletik und Turnen vermutet, also in Sportarten, in denen

bisher kaum Personen mit Migrationshintergrund sind. Als weitere Gründe wurden schlechte Erfahrungen mit Personen mit Migrationshintergrund in der Vergangenheit sowie die Furcht vor Überfremdung angegeben. Es sei zwar kein Problem, „wenn das zwei, drei [oder] vier sind. [Das ist] einfacher, als wenn es dann in der Durchmischung viel ist. [...] Wenn das eine gesunde Durchmischung ist, dann trägt die Gemeinschaft das viel einfacher“, beschrieb eine stellvertretende Vereinsvorsitzende (T1, I_6, Zweite Vorsitzende) die Situation in ihrem Verein. Ähnlich äußerte sich auch ein weiterer Befragter: Grundsätzlich nehme man ja die Personen mit Migrationshintergrund „gerne auf, aber man will dann wirklich nicht, dass die Deutschen dann in der Minderheit sind“ (T1, I_16, Jugendobmann).

Trotz antizipierter Widerstände wurden in einzelnen Vereinen bereits wenige Tage nach dem Workshop Veränderungen initiiert, wie bereits zum Zeitpunkt T1 berichtet wurde. Dabei handelte es sich meist um solche Maßnahmen, die von den Interviewten selbst umgesetzt werden konnten, bzw. als leicht umsetzbar eingeschätzt wurden, wie etwa Veränderungen der Homepage, die Reaktivierung bereits bestehender persönlicher Kontakte zu Organisationen, über die man Zugang zur Zielgruppe erlangen kann oder der persönliche Austausch mit Mitgliedern mit Migrationshintergrund, um diese für eine Gewinnung von weiteren Personen mit Migrationshintergrund für den Verein zu motivieren. Derartige Maßnahmen wurden weit häufiger intendiert, als programmatische oder strukturelle Veränderungen, wie die Änderung des Leitbildes oder die Einrichtung spezieller Rollen.

Mit Blick auf die Rekrutierung von Teilnehmer/inne/n künftiger Workshops zum Thema betonte eine Teilnehmerin, dass sie es als notwendig erachte, dass künftig an derartigen Schulungen mehrere Personen aus einem Verein, möglichst mit verschiedenen Funktionsrollen, teilnahmen, damit die Thematik möglichst rasch in unterschiedliche Gremien eingebracht werden und dort diskutiert werden kann (T1, I_12, Sportentwicklerin).¹²³

Umgesetzte und kurzfristig beabsichtigte Maßnahmen zu T2

Die folgende Darstellung der Maßnahmen entspricht in ihrer Reihenfolge der Häufigkeit der Nennungen durch die Interviewten.

(1) Inhalte der Schulung in Gremien besprechen

Alle Interviewten gaben an, die Inhalte des Workshops in jene Vereinsgremien getragen zu haben, bzw. in Kürze tragen zu wollen, in denen sie selbst aktiv sind. Da viele der Interviewpartner/innen Mitglied im Vorstand bzw. im Jugendvorstand sind, wird zunächst in diesen Gremien über die Inhalte des Workshops berichtet. In einem der dienstleistungsorientierten Vereine mit Hauptamtlichkeit (Vereinstypus 3), in dem strukturierte

¹²³ Diese Erkenntnis deckt sich mit den im Kapitel „Entwicklung und Durchführung einer Schulung von Sportvereinen zur interkulturellen Öffnung“ dargestellten Überlegungen von Senge (1998, 171) zum organisationalen Lernen.

Kommunikationswege bestehen, um solche Workshopinhalte an die unterschiedlichen Mitarbeitenden im Verein weiterzugeben, wurde das Thema kurz nach dem Workshop im geschäftsführenden Vorstand besprochen und sollte dann in die Vereinsratssitzung eingebracht werden (T1, I_1, Vorsitzender). Im Rahmen einer Top-Down-Strategie sollte das Thema dann von dort ausgehend auf den verschiedenen Vereinsebenen weiterbearbeitet werden. Die für den Sommer 2020 geplante ausführlichere Diskussion im Vereinsrat (einem speziellen Gremium dieses Vereins) musste jedoch auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden, da pandemiebedingt andere Themen prioritär waren (T2, I_1, Vorsitzender). Das Thema lag also zum Zeitpunkt T2 weitgehend unbearbeitet beim Vorstand.

Aus verschiedenen kleineren Vereinen (Vereinstyp 1, 2) wurde berichtet, dass die Workshopinhalte von den Teilnehmer/inne/n jeweils in dem Gremium zur Sprache gebracht wurden, in dem sie sich selbst engagieren, bzw. zu dem sie einen niedrighwelligen Zugang haben. So plante z.B. ein Vorstandsmitglied, das zugleich Abteilungsleiter eines Mehrspartenvereins (Vereinstyp 2) ist, das Thema, ausgehend von der Abteilungsleitersitzung, weiter in den Verein zu tragen (T1, I_5, Zweiter Vorsitzender/Integrationsbeauftragter). Ähnliches berichtete auch der Jugendobmann eines weiteren Mehrspartenvereins (Vereinstyp 2): Er wird die Inhalte nicht direkt im Vorstand des Gesamtvereins, sondern zunächst im Jugendvorstand besprechen, weil er dort mit Interesse und Unterstützung der anderen Mitglieder rechnen kann (T1, I_16, Jugendobmann).

Eine Beisitzerin eines Vereinsvorstands berichtete im Interview, dass sie das Thema im Vorstand angesprochen habe und die Vorstandsmitglieder die Inhalte dann weiter in die einzelnen Abteilungen getragen hätten. Innerhalb der einzelnen Abteilungen soll nun das Thema eigenverantwortlich weiterverfolgt werden (T2, I_4, Beisitzerin/ÜL). Aufgrund der Pandemie hatten die einzelnen Abteilungen nach den Sommerferien jedoch andere Herausforderungen zu bewältigen, so dass dem bis zum Zeitpunkt T2 nicht weiter nachgegangen worden sei. In der letzten Mitgliederversammlung – bei der allerdings fast nur Personen anwesend waren, die sich bereits im Verein ehrenamtlich engagieren – sei das Thema zwar angesprochen worden, jedoch hätten einige Mitglieder (vor allem Ältere) Bedenken geäußert. Begründet worden seien diese Bedenken mit der antizipierten Mehrarbeit. Da die Anwesenden keine zusätzlichen Aufgaben wahrnehmen wollten, wurde die weitere Diskussion des Themas durch die Mitgliederversammlung abgelehnt (T2, I_4, Beisitzerin/ÜL'in). In einem anderen Verein (Einspartenverein, Vereinstyp 1) wurde das Thema von den Vorsitzenden sofort nach dem Workshop in die Mitgliederversammlung getragen (T1, I_2, Vorsitzende). Nach Aussage der Interviewpartnerin hätten die Mitglieder dem Thema zwar grundsätzlich offen gegenübergestanden, doch zugleich sei bei einigen eine gewisse Skepsis sichtbar geworden. Da davon ausgegangen werde, dass diesbezügliche Interventionen mit einem hohen Arbeitsaufwand verbunden seien und das Thema bei vielen Vereinsmitgliedern sowie auch teilweise im Vorstand eher negativ konnotiert sei, hätten bis zum

Zeitpunkt T2 – auch aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen im Vereinsalltag – keine weiteren Maßnahmen umgesetzt werden können (T2, I_2, Vorsitzende).

Um etwaigen Bedenken im eigenen Verein besser begegnen zu können, gab die Vorstandsvorsitzende eines anderen Vereins (Vereinstyp 2) im Interview an, dass sie das Thema zwar in die Mitgliederversammlung einbringen und kurz darüber informieren wolle, um Transparenz herzustellen. Weitere und v.a. konkretere Maßnahmen sollten aber zunächst intern in einer nach dem Workshop neu gegründeten Arbeitsgruppe besprochen werden, bevor die Mitgliederversammlung einbezogen werde:

„Ich habe aber auch gesagt: ‚Ich möchte das nicht zu früh [in einer Extraveranstaltung im Verein] vorstellen, weil ich möchte da schon ein bisschen Futter geben‘. [...] Man muss da schon etwas Konkretes haben, was man da schon vorbringt.“ (T2, I_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin)

In einigen weiteren Vereinen war bis zum Zeitpunkt T2 vorgesehen, das Thema im Rahmen einzelner Abteilungsleitungstreffen oder der Jahreshauptversammlung zu besprechen, diese Sitzungen fielen jedoch pandemiebedingt aus. Da sich so die offizielle Thematisierung bei diesen Vereinen auf einen späteren Zeitpunkt verschoben hat, wurde das Thema zunächst nur informell unter einzelnen Mitgliedern bzw. Funktionsträger/inne/n diskutiert. Bei den Interviewten der Onlineveranstaltungen gestaltete sich das Einbringen der Thematik in die Vereinsgremien noch schwieriger: Besprechungen über die Thematik in Gremien könnten frühestens ab dem Sommer 2021 stattfinden, in Abhängigkeit von der Situation, *„wann [das Sporttreiben] jetzt wirklich weitergeht“*, so ein ehemaliger Vorsitzender eines Einspartenvereins (Vereinstyp 2) (T2, I_19, ehemaliger Vorsitzender/Mitglied mit Sonderaufgaben).

Interviewte aus großen, dienstleistungsorientierten Sportvereinen (Vereinstyp 3 und 4) berichteten, dass sie das Thema mittels einer Top-Down-Strategie verfolgen wollen, während Teilnehmer/innen kleinerer Vereine (Vereinstyp 1 und 2) anstrebten, die Thematik über ein hybrides Vorgehen – sowohl Top-Down als auch Bottom-Up – in ihrem Verein zu platzieren. Die Interviewten sind sich darin einig, dass es, um das Thema fortlaufend auf der *„Agenda“* des Vorstands und der einzelnen Abteilung zu halten, nicht nur *„Top-Down-Ansagen“* bedarf, sondern dass weitere und v.a. dauerhafte Bemühungen aller Mitarbeiter/innen im Verein erforderlich sind. Dazu benötige es nach Aussage eines Interviewten einer dauerhaften Verankerung der Thematik im Verein, so *„[...] dass man es im Vorstand und auch mit dem Präsidium zusammen auf lange Sicht irgendwann z.B. ins Leitbild integriert oder so eine Integrationsbeauftragtenstelle schafft“*. Zugleich bedürfe es aber *„vielen Zuspruchs“*, damit sich der Gesamtverein den damit einhergehenden Veränderungen öffne (T1, I_15, Auszubildender/ÜL).

(2) Austausch mit Personen mit Migrationshintergrund

Mehr als die Hälfte der Interviewten gab zum Zeitpunkt T2 an, in einen Austausch mit Personen mit Migrationshintergrund innerhalb und/oder außerhalb des Vereins treten zu

wollen, bzw. dies bereits getan zu haben. Einige der Interviewpartner/innen gingen auf Mitglieder mit Migrationshintergrund im Verein zu, um zu erfragen, auf welchem Weg sie zum Verein gekommen seien (T1, I_14, Jugendgeschäftsführer). Aufgrund der Pandemie waren diese Bemühungen nach einem ersten Gespräch allerdings „[...] ein bisschen ins Stocken geraten. Da hat man [mit einem Team von drei Leuten] dann ein Gespräch geführt, aber dann kam jetzt wieder der Lockdown und dann, ja, steht das wieder so ein bisschen still“, so ein Jugendgeschäftsführer (T2, I_14, Jugendgeschäftsführer). Es war geplant, das im Vortrag Gehörte mit den Erfahrungen der Mitglieder mit Migrationshintergrund abzugleichen und daraus Konsequenzen für die weitere Akquise zu ziehen.

Eine andere Interviewpartnerin wollte sich speziell bezüglich der sportbezogenen Bedürfnisse von Personen mit Migrationshintergrund mit Mitgliedern mit Migrationshintergrund austauschen. Aus Erfahrungen aus anderen Projekten mit Zugewanderten sei ihr bewusst, dass man zunächst erfragen müsse, „was gewünscht wird und dann kann man in die Richtung planen“ (T2, I_6, Zweite Vorsitzende). Eine weitere Vorsitzende (Handballverein) berichtete, dass sie durch den Besuch bei einer syrischen Familie viel Neues über die religiösen Vorschriften des Islam bezüglich Bekleidung oder Essen sowie insgesamt über die Haltung der Eltern gegenüber einem Sporttreiben der Tochter in Erfahrung bringen konnte. Nun könne sie bestimmte Besonderheiten bei ihren weiteren Planungen im Verein berücksichtigen (T1, I_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin). Zugleich habe sie den Angehörigen Strukturen und Regeln des Vereins verdeutlichen und über den persönlichen Kontakt das Vertrauen der Eltern gewinnen können (T1, I_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin).

Derartige Gespräche haben die Interviewten stets selbst übernommen. Warum sie dies tun, das schilderte der Integrationsbeauftragte eines Mehrspartenvereins im Interview wie folgt: Ein Grund dafür sei, dass man bei Einbeziehung weiterer Personen u.U. im Verein eine negative Kommunikation auslöse. Wenn er dagegen allein tätig werde, sei er oft erfolgreicher und könne darüber hinaus die Entstehung negativer Effekte im Verein vermeiden (T2, I_5, Zweiter Vorsitzender/Integrationsbeauftragter). In einem weiteren Verein wollte man über ein Event, ein Sommerfest, in Kontakt mit den Mitgliedern mit Migrationshintergrund und deren Angehörigen kommen. Diese Planungen konnten jedoch pandemiebedingt bis zum Zeitpunkt T2 nicht umgesetzt werden (T2, I_8, Abteilungsleiter/Integrationsbeauftragter). Eine Vorsitzende eines kleinen Einspartenvereins (Vereinstyp 1) schilderte, dass sie geplant habe, Beziehungen zu Personen mit Migrationshintergrund anzubahnen, dass sie aber weder im Verein noch über ihre anderen sozialen Kontexte derartige Verbindungen herstellen können. Sie selbst verfüge über keinen Kontakt zur Zielgruppe und sei deshalb dieser Idee nicht mehr weiter nachgegangen (T2, I_2, Vorsitzende). An diesem letztgenannten Beispiel zeigt sich, dass es in einzelnen Vereinen deutliche Grenzen bezüglich der Kontaktaufnahme mit der Zielgruppe gibt, die damit zu erklären sind, dass die Lebenswelten der erwachsenen Migrant*innenbevölkerung und der erwachsenen einheimischen Sportvereinspopulation weitgehend getrennt sind.

(3) Kooperationen

Etwa zwei Drittel der Interviewpartner/innen (aus unterschiedlichen Vereinstypen) nahmen im Nachgang an den Workshop Kontakt mit anderen Organisationen auf oder planten dies für die nächste Zeit. Oftmals musste die Kontaktaufnahme jedoch pandemiebedingt aufgeschoben werden. Einzelne Vereinsvertreter/innen berichteten allerdings, dass die Verschiebung dem hohen Aufwand und dem Engagement bestimmter Personen im Verein und nicht etwa der Pandemie geschuldet sei, sondern der Tatsache, dass zunächst engagierte Mitarbeitende sowohl im Verein als auch in der Schule bzw. der Kita gewonnen werden müssten, bevor man eine offizielle Kontaktaufnahme starten könne. D.h., derartige Maßnahmen bedürfen eines längeren Zeitraums (T2, I_18, Jugendwartin). Dies zeigt sich auch in einem Interview mit einer Vereinsvorsitzenden eines kleinen Einspartenvereins, in dem geschildert wurde, dass solche Kooperationen für sie kaum zu realisieren seien, denn der Verein verfüge nur über geringe personelle Ressourcen. Das eigene, ehrenamtlich arbeitende Personal stehe meist erst ab 17 Uhr zur Verfügung, also zu einer Zeit, in der der schulische Ganzttag schon beendet ist. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen sind vorher in ihren Berufen tätig (T2, I_2, Vorsitzende).

Mehrere Vereine berichteten über eine Kontaktaufnahme zur Integrationsfachkraft des KSB/SSB. Eine Vorstandsvorsitzende (Vereinstyp 2) gab an, der Workshop hätte sie dazu motiviert, sich erstmals mit der Integrationsfachkraft des KSB/SSB bzgl. weiterer möglicher Schritte zur interkulturellen Öffnung des Vereins in Verbindung zu setzen. Vielfach wurde auch geäußert, dass man zuvor gar nicht gewusst habe, dass es beim KSB/SSB spezielle Integrationsfachkräfte gäbe. Positiv hervorgehoben wurde, dass die Integrationsfachkräfte der jeweiligen KSB/SSB bei den Veranstaltungen anwesend waren, so dass ein erster Kontakt zu diesen Funktionsträger/inne/n schon beim Workshop hergestellt werden konnte. Der Austausch mit dem KSB/SSB wird überwiegend deshalb gesucht, um genauere Informationen über Fördermöglichkeiten zu erhalten. Eine der Interviewpartnerinnen wies darauf hin, dass man sich um eine Aufnahme in das Programm „Integration durch Sport“ bewerbe, weil sich der Förderstatus positiv auf den Erhalt von Kooperationen mit Schulen und anderen Organisationen auswirke. Auch werde im Verein durch das Bewusstsein, ein geförderter Verein zu sein, der Handlungsdruck bzgl. des Ausbaus und/oder Erhalts von Maßnahmen der interkulturellen Öffnung auf die hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden im Verein erhöht (T2, I_12, Sportentwicklerin).

Eine positive Wirkung des Programms „Integration durch Sport“ auf Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung ihres Vereins erwartet auch die Vorsitzende eines weiteren Mehrspartenvereins. Ihr Verein hat sich im Nachgang zum Workshop auf eine Förderung als Stützpunktverein beworben. Mit Hilfe der Förderung soll eine bereits bestehende Kooperation mit einer Türkisch-Deutschen Kontaktgruppe ausgebaut und eine neue Kooperation mit einer Schule eingegangen werden. Wichtig ist dieser Vereinsvorsitzenden der persönliche Austausch mit der Integrationsfachkraft ihres KSB im Nachgang zum Workshop, und

zwar einerseits zur fachlichen Unterstützung, andererseits als Motivationshilfe (T2, I_9, Vorsitzende, Jugendtrainerin).

Neben den genannten Organisationen wurde in den Interviews auf Akteure in der Kommune verwiesen, die von den Vereinen als relevante Kooperationspartner erachtet werden: So hat eine hauptamtliche Mitarbeiterin eines größeren Mehrspartenvereins Kontakt zum Sozialamt ihrer Kommune aufgenommen, um sich über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten durch das Bildungs- und Teilhabe-Paket (Agentur für Arbeit) zu informieren (T1, I_12, Sportentwicklerin). Was die angedachten Kooperationen mit dem Kommunalen Integrationszentrum betrifft, so gestaltet sich laut Bericht des Vorsitzenden eines großen Mehrspartenvereins (Vereinstyp 4) eine solche Kooperation in seiner Kommune als schwierig, weil dieser Kontakt aufgrund des hohen bürokratischen Aufwands ein großes zeitliches Engagement der Mitarbeiter/innen in verwaltungsbezogenen Rollen des Vereins erfordere. Man habe deshalb diese Kooperationsidee nicht weiterverfolgt und möchte bei zukünftigem Unterstützungsbedarf eher den SSB ansprechen (T2, I_1, Vorsitzender).

Andere in den Interviews genannte Kooperationspartner sind eine Erstaufnahmestelle für Geflüchtete sowie ein Moscheeverein. Für die Kooperation mit der Erstaufnahmestelle haben sich relativ schnell mehrere Personen in seinem Verein gefunden, die sowohl einen Zugang zu dieser Einrichtung haben als auch die weitere Organisation der Kontakte übernehmen wollten, so der Vorsitzende eines kleinen Einspartenvereins. Von den Mitgliedern, denen diese Kooperation im Rahmen einer künftigen Mitgliederversammlung transparent gemacht werden soll, seien keine Widerstände zu erwarten. Aufgrund der Pandemie sei die Planung konkreter Vorhaben jedoch auf das nächste Jahr, d.h. auf Frühjahr/Sommer 2021, verschoben worden (T2, I_3, Vorsitzender). Die im Interview von einer Mitarbeiterin eines Mehrspartenvereins vorgesehene Kontaktaufnahme zu einem Moscheeverein befand sich zu T2 allerdings noch in einem frühen Planungsstadium (T1, I_12, Sportentwicklerin). In einem weiteren Interview wurde speziell angemerkt, dass sich durch den Austausch im Workshop mit Teilnehmer/innen anderer Vereine viele weitere Möglichkeiten zu Kooperationen, v.a. mit Akteuren, die man vorher nicht im Blick gehabt hatte, ergeben hätten (T1, T_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin).

(4) Öffentlichkeitsarbeit

Etwa die Hälfte der Interviewten äußerte, Veränderungen der Social Media Auftritte, der Vereinshomepage oder anderer Kommunikationsmedien vornehmen zu wollen, bzw. diese bereits durchgeführt zu haben. Die Interviewpartner/innen berichteten, dass sie diese Anpassungen entweder selbst umgesetzt hätten bzw. dass sie Vereinsmitarbeiter/innen hätten, die sie mit diesen Aufgaben betrauen könnten. In einem großen Mehrspartenverein (Vereinstyp 3) sollen derartige Veränderungen durch einen Innovationskreis vorbereitet werden, während die Ausführung dann, aufgrund des zu erwartenden Aufwandes und fehlender Kompetenzen im Verein, an einen Dienstleister abgegeben werde (T2, I_1,

Vorsitzender). Kleinere Vereine, die nicht über derartige finanzielle Ressourcen verfügen, gaben an, dass sie auf Text- und Bildvorlagen von Sportverbänden zurückgreifen und die Medienkompetenzen einzelner Mitglieder nutzen wollen (T2, I_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin), um Kosten zu sparen. Bei zwei kleinen Einspartenvereinen (Vereinstyp 1 und 2) wird zur Kommunikation ein Flyer angedacht, da notwendige personelle und finanzielle Ressourcen für aufwändigere Medienauftritte nicht vorhanden sind (T1, I_17, Gruppenhelferin; I1, I_2, Vorsitzende). Ein weiterer Verein konnte die Anpassung seines Webauftritts nicht vollziehen, weil er bei der Ausgestaltung der vereinseigenen Homepage an das Webinterface des Verbandes gebunden ist (vorgegebene Bilder und Textbausteine). Es müsse daher zuerst das Votum des Verbandes eingeholt werden (T2, I_17, Gruppenhelferin).

Die Fotos auf der Homepage der Heterogenität der Bevölkerung anzupassen, scheint eine vergleichsweise leicht umsetzbare Maßnahme zu sein – sofern bereits entsprechende Bilder vorhanden sind. Es gab jedoch auch hier pandemiebedingt Hindernisse, denn neue Gruppenfotos konnten aufgrund der pandemiebedingten Abstandsregelungen nicht aufgenommen werden, berichtete der Vorsitzende eines Mehrspartenvereins (Vereinstyp 2) (T2, I_13, Vorsitzender).

Interviewte aus zwei weiteren Vereinen gaben an, dass sie planen, die Internetseite zur Darstellung bestimmter Strukturen und Prozesse im Sportverein zu nutzen, um Personen mit Migrationshintergrund, die damit weniger vertraut seien, niedrigschwellig mit entsprechenden Informationen zu versorgen (T1, I_16, Jugendobmann; T1, I_18, Jugendwartin).

Über die Veränderung von Vereinsmedien hinaus wurde von einem Verein von einer weiteren Maßnahme der Öffentlichkeitsarbeit berichtet, und zwar von einer Werbekampagne für eine Mitgliedschaft von Kindern und Jugendlichen im Verein. Die Kampagne sollte über die lokale Presse sowie Flyer an Schulen realisiert werden. Angedacht war dabei, die Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund speziell zu adressieren. Dies sei auch gar nicht strittig gewesen, denn der Verein hat sich in der Vergangenheit mehrfach dafür ausgesprochen, Personen mit Migrationshintergrund gewinnen zu wollen. Der angedachte Passus im Text des Flyers bzw. des Aufrufs in der Presse wurde jedoch vom Vereinsgremium, das die Entscheidung über den Text hatte, abgelehnt. Statt der geplanten Adressierung der Zielgruppe wurde nur auf Jungen und Mädchen allgemein sowie die verschiedenen Altersgruppen abgehoben (T2, I_13, Vorsitzender).

(5) Qualifizierungsprozesse

Einigen Interviewpartner/inne/n war zum Zeitpunkt T2 deutlich bewusst, dass die Mitarbeiter/innen im Verein entsprechend qualifiziert und v.a. sensibilisiert werden müssen, damit ein positiver und beziehungsförderlicher Austausch zwischen Mitgliedern mit und ohne Migrationshintergrund zustande kommen kann. Etwa ein Drittel der Interviewten gab an,

Personal mit und ohne Migrationshintergrund über das Programm „Fit für die Vielfalt“¹²⁴ weiterbilden zu wollen. Es sei ihnen jedoch in den vergangenen Monaten kaum gelungen, solche Besuche zu realisieren. Weiterbildungen seien zwar geplant gewesen, mussten jedoch pandemiebedingt weggefallen. Auch seien die Möglichkeiten zu einer persönlichen Ansprache von Personen mit und ohne Migrationshintergrund aufgrund der bestehenden Coronaschutzmaßnahmen sehr eingeschränkt gewesen.

Was die Qualifizierung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund für Funktionsrollen betrifft, so zeigt sich, dass dies nur in wenigen Vereinen geplant ist bzw. umgesetzt wurde. Eine der Interviewten äußerte, dass dies ihrer Erfahrung nach daran liege, dass Personen mit Migrationshintergrund ihre Kompetenzen mehrfach unter Beweis stellen und in ganz besonderem Maße das Vertrauen von Vorstandsmitgliedern gewinnen müssten, ehe sie für eine vereinsfinanzierte Qualifizierung vorgeschlagen würden (T2, I_6, Zweite Vorsitzende).

Die Jugendwartin eines Einspartenvereins (Vereinstyp 2) gab im Interview an, dass ihr Verein Mitglieder mit Migrationshintergrund gezielt qualifizieren wolle. Der Verein habe ein spezielles Mentoring gestartet, durch das *„junge Mitglieder, auch mit Migrationshintergrund, mit in die Vereinsarbeit integriert (werden sollen), als Übungsleiter oder vielleicht sogar auch (in den) Vorstand [...]“* (T2, I_18, Jugendwartin). Mit der Umsetzung des Projektes wurde während des Lockdowns im Winter 2020/21 begonnen, und zwar mit einer Gruppenthemenausbildung, zu der gezielt Mitglieder mit Migrationshintergrund angesprochen wurden. Dieses Mentoring besteht darin, dass jeder zu qualifizierenden Person schon während der Ausbildung, aber v.a. danach in der praktischen Arbeit im Verein, ein konkrete/r Ansprechpartner/in aus dem Vorstand als Unterstützung an die Seite gestellt wird, so dass sich die jungen ehrenamtlich Mitarbeitenden in der neuen Rolle besser zurechtfinden und keine Überforderung aufkommt. Dies sei besonders wichtig für Jugendliche mit Migrationshintergrund, weil sich manche von ihnen eine derartige Rolle im Verein nicht zutrauen (T2, I_18, Jugendwartin).

Ein weiterer Interviewpartner berichtete, dass sein Verein an einer speziellen Qualifizierungsmaßnahme des LSB NRW, auf die er im Nachgang zum Workshop von der Integrationsfachkraft des KSB hingewiesen worden war, teilgenommen habe. Vereinsmitglieder mit Fluchthintergrund konnten kostenlos eine Übungsleiterausbildung des LSB NRW absolvieren und nach erfolgter Qualifizierung im Verein als Übungsleiter tätig werden. Der Interviewpartner erklärte weiter, dass es seiner Erfahrung nach bei der Werbung für eine solche Maßnahme wichtig sei, die betreffenden Personen persönlich anzusprechen, sie einzeln zu einem weiterführenden Gespräch zu bitten und anschließend, im Verlauf der Ausbildung, gezielt Unterstützung anzubieten (T2, I_5, Zweiter

¹²⁴ „Fit für die Vielfalt“ ist eine Fortbildung des LSB NRW (2021a, o.S.), in der sich die Teilnehmenden mit der gelingenden Teilhabe von Personen unterschiedlicher Herkunft im Verein bzw. integrativen Prozessen auseinandersetzen.

Vorsitzender/Integrationsbeauftragter).

Auf einen wesentlichen begrenzenden Faktor bei der Umsetzung der in der Regel kostenpflichtigen Weiterqualifizierungen wies eine Vereinsvorsitzende, die zugleich Jugendtrainerin ist, im Interview mit Nachdruck hin: Der Vereinsvorstand müsste den Nutzen einer derartigen finanziellen Investition erkennen, damit er die Genehmigung für eine Finanzierung bzw. Teilfinanzierung erteilen würde. Diesem Nutzen schein man im Verein, wenn es sich um Personen mit Migrationshintergrund handele, skeptischer gegenüberzustehen. Die ständige und vertrauensvolle Kommunikation von der „Basis des Vereins“, d.h. von Übungsleitenden und Trainer/inne/n zur verwaltungsbezogenen Ebene, sei ein wesentlicher Aspekt, um den Mehrwert dieser (finanziellen) Aufwendungen sichtbar machen zu können, so die Interviewpartnerin (T1, I_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin). Es sei daher von Vorteil, wenn Mitglieder des Vorstandes auch noch auf operationaler Ebene im Verein tätig seien, da sie so eher die Notwendigkeit und den Nutzen von Qualifikationsmaßnahmen sehen würden (T1, I_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin).

Darüber hinaus wurde in einigen Interviews auf den Nutzen des Programms „Integration durch Sport“ des DOSB für die Realisierung von Qualifizierungsmaßnahmen hingewiesen. Die Vorsitzende eines Mehrspartenvereins berichtete, dass die Aufnahme ihres Vereins in dieses Qualifizierungsprogramm, die im Nachgang an den Workshop beantragt worden war, dazu geführt habe, dass Mitarbeiter/inne/n gezielt hinsichtlich der interkulturellen Kompetenz fortgebildet worden seien. Die Aufnahme in das Programm habe zudem dazu beigetragen, dass bereits bestehende spezielle vereinseigene Fortbildungsangebote auch für Personen mit Migrationshintergrund, die einer Migrantenselbstorganisation (eigenethnischer Verein mit eigenem Sportangebot) angehören, zugänglich gemacht werden konnten. Der Kontakt zur betreffenden Migrantenselbstorganisation wurde über eine deutsch-türkische Gruppe hergestellt, mit der der Verein bereits langjährig vernetzt ist (T2, I_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin).

(6) Einrichtung neuer Angebote für die Zielgruppe / Schaffung von Begegnungs- und Austauschmöglichkeiten

Nur wenige Interviewte berichteten über die Einrichtung neuer Angebote, die Personen mit Migrationshintergrund speziell adressieren. Die Zielgruppen hierfür sind einerseits Geflüchtete, andererseits Mädchen und Frauen. Bei den Angeboten für Geflüchtete handelt es sich durchweg um die Einrichtung von Cricket-Mannschaften. Der Gedanke dazu wurde in der Regel „von außen“ an den Verein herangetragen, und zwar vom Verband (mit der Aussicht auf finanzielle Förderung) oder durch engagierte Lehrkräfte bzw. einer Person mit Migrationshintergrund, die sich gleichzeitig als potenzieller Trainer angeboten hat. Die Vorsitzende eines Vereins, der ein solches Angebot eingerichtet hat, wies darauf hin, dass für die Einrichtung einerseits ein persönlicher Bezug zwischen einem Vorstandsmitglied und dem/r potenziellen Übungsleiter/in der zukünftigen Gruppe vorhanden sein und

andererseits gewährleistet sein müsse, dass die anderen ehrenamtlich für den Verein Tätigen, durch das neue Angebot nicht zusätzlich belastet würden (T1, I_6, Zweite Vorsitzende). Förderlich sei es ferner, wenn über den Fachverband finanzielle Mittel flössen, so dass der Verein keine eigenen Mittel aufwenden müsse. Allerdings erfordere die Einrichtung einer neuen Gruppe trotz allem noch ein erhebliches Maß an Engagement von Mitarbeitenden des Vereins, wie eine weitere Vereinsvorsitzende berichtete. Die damit verbundenen Aufgaben sieht diese Interviewpartnerin bei sich selbst bzw. bei weiteren Vereinsmitgliedern, die sie persönlich gezielt als „*Helfer*“ angeworben hat, denn nach ihrer Erfahrung möchten die anderen Ehrenamtlichen keine zusätzlichen Aufgaben übernehmen (T2, I_6, Zweite Vorsitzende). Drei weitere neu eingerichtete Angebote beziehen sich auf eine Mutter-Kind-Gruppe, auf ein Zumba-Angebot für junge Frauen (T2, I_12, Sportentwicklerin) sowie eine Break-Dance Gruppe für Mädchen im Jugendalter (T1, I_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin).

Die finanzielle Förderung durch das Programm „Integration durch Sport“ wird bei diesen Prozessen der Angebotsentwicklung und Implementierung als „*Stabilisator*“ erlebt, so die Einschätzung einer Jugendtrainerin. Nur durch die erfolgreiche Bewerbung ihres Vereins auf dieses Programm im Nachgang des Workshops habe das Zumba-Angebot des Vereins gesichert werden können (T1, I_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin). Diverse Aufbauhilfen aus dem Programm „Integration durch Sport“ seien auch einigen neu gegründeten Cricketgruppen zugeflossen, so die zweite Vorsitzende eines Mehrspartenvereins (Vereinstyp 3) (T1, I_6, Zweite Vorsitzende).

Einschränkend ist hinzuzufügen, dass es sich bei den Vereinen, die solche neuen Angebote eingerichtet haben, um jene handelt, die bereits seit längerer Zeit Integrationsarbeit leisten, wie die folgende Aussage einer Vereinsvorsitzenden verdeutlicht:

„Also im Grunde genommen, machen wir sowieso schon in den letzten Jahren sehr viel [und] wir versuchen jetzt eben, diese Sachen einfach besser auf die (...) Zielgruppe abzustimmen.“
(T2, I_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin)

Diese Vereine wurden durch den Workshop offenbar dazu angeregt, ihre Bemühungen nochmals zu intensivieren. Die Mehrzahl der Befragten machte jedoch keine Angaben zu einer geplanten oder erfolgten Einrichtung neuer Angebote. Woran dies liegen könnte, zeigte ein weiterer Interviewpartner auf:

„Die [Entscheidungen] müssen dann auch auf höchster Ebene gefällt werden. [...] Und dann müssen dementsprechend auch die Fachbereichs- und Abteilungsleiter diesen Plan, ich sage jetzt mal, auf ihre Art und Weise dann umsetzen.“ (T2, I_15, Auszubildender/ÜL)

Ein differenzierter Blick auf die Thematik zeigt, dass die Etablierung einer neuen Gruppe oder gar Sparte in der Regel der Genehmigung des Vorstandes bedarf. Der Vorstand ist in seiner Entscheidung aber wiederum von den Mitgliedern abhängig, denen gegenüber er sich rechtfertigen muss. Dies erschwerte die kurzfristige Einrichtung neuer Angebote in der Zeit bis zur Nacherhebung.

In einigen wenigen Fällen wurden im Nachgang zum Workshop niedrigschwellige Veranstaltungen zur Schaffung von Begegnungs- und Austauschmöglichkeiten geplant, und zwar als einmalige Events, wie z.B. als „*Walk im Park*“, „*Tag des Sports*“ in der Stadt oder spezifische „*Schnupperkurse*“, die an Schulen beworben werden sollten. Für diese offenen Angebote sollen Personen mit Migrationshintergrund ausdrücklich angesprochen werden (z.B. über eine spezifische Gestaltung der Flyer). Allerdings befanden sich die Planungen zu diesen Veranstaltungen zum Zeitpunkt der Nachbefragung pandemiebedingt noch im Anfangsstadium.

(7) Leitbild anpassen

Nur vereinzelt berichteten Befragte, dass sie Anstrengungen unternommen hätten, das Vereinsleitbild zu verändern, um darin die interkulturelle Offenheit des Vereins zu verankern. Vorstandsmitglieder wurden darauf angesprochen, jedoch seien bislang keine weiteren Schritte erfolgt. Von einem der größeren Vereine (Vereinstyp 3) wurde berichtet, dass die Überprüfung des Leitbildes ohnehin Gegenstand der regelmäßigen Vorstandssitzungen sei und dabei habe man auch das Thema interkulturelle Öffnung im Blick, d.h., man sei dabei, das Leitbild zu ändern (T1, I_1, Vorsitzender). Derartige Routinen zeigen sich bei den anderen Vereinen nicht. Viele kleinere Vereine verfügen bislang auch nicht über ein fixiertes (ausformuliertes) Leitbild. Der Workshop konnte dabei zumindest manche Vereine anregen, ein eigenes Leitbild zu erstellen, in dem dann auch die interkulturelle Offenheit des Vereins verankert werden würde, wie z.B. der Jugendgeschäftsführer eines Mehrspartenvereins mittlerer Größe berichtete. Für ihn sei dies ein „*erster Schritt in die richtige Richtung*“. Da jedoch derartige strukturelle Veränderungen die verschiedenen Vereinsgremien durchlaufen müssten, könne innerhalb des Befragungszeitraums noch kein „*Vollzug*“ gemeldet werden (T1, I_14, Jugendgeschäftsführer).

(8) Rolle einer/s Integrationsbeauftragten einrichten

Ebenfalls wurde nur von wenigen Befragten berichtet, dass die Einrichtung der Rolle eines/r Integrationsbeauftragten geplant sei oder bereits erfolgt ist. Ein Interviewpartner gab an, dass dies in seinem Verein zwar geplant sei, allerdings konnte die Idee noch nicht weiterverfolgt werden, weil aufgrund der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen keine diesbezüglichen Gespräche geführt bzw. entsprechende Kontakte geknüpft werden konnten (T2, I_13, Vorsitzender). Ein weiterer Befragter nannte als Ursache dafür, dass sein Verein keine derartige Rolle einrichten könne oder wolle, langjährig bestehende Vereinsstrukturen und deren Beharrungsvermögen (T1, I_15, Auszubildender/ÜL). Ein anderer Teilnehmer wies darauf hin, dass die Einrichtung eines solchen Amtes keine Garantie für tatsächliche Veränderungen biete. Vielmehr erfordere dies ein hohes persönliches Engagement des/r Rolleninhaber/in/s. Der Befragte, ein Abteilungsleiter, der selbst Integrationsbeauftragter ist, vertrat die Meinung, dass die sich ergebenden Aufgaben am besten auf

mehrere Personen, also eine kleine Gruppe, verteilt werden sollten, damit sich durch die gemeinsame Arbeit Motivationseffekte einstellen können. Wichtig dabei sei, dass der Gesamtverein dieses Engagement wertschätze und durch entsprechende Maßnahmen (z.B. spezielle Fortbildungen) unterstütze (T2, I_8, Abteilungsleiter/Integrationsbeauftragter).

Einige der Interviewten beschrieben Maßnahmen, die unterhalb der strukturellen Verankerung der Thematik durch Einrichtung einer Rolle anzusiedeln sind. So wurde berichtet, dass das Thema interkulturelle Öffnung ab sofort in einer informellen Arbeitsgruppe behandelt werde bzw. dass einem bereits bestehenden Arbeitskreis das Thema interkulturelle Öffnung als zusätzliche Aufgabe übertragen worden sei. Diese Vorgehensweise wurde damit begründet, dass so, beim Ausscheiden einer/s einzelnen Rollenträger/in/s, die weiterführende Behandlung des Themas im Verein und dadurch die Nachhaltigkeit gesichert sei. Eine solch informelle Bearbeitungsweise beschrieb die Vorsitzende eines Mehrspartenvereins wie folgt:

„Wir haben jetzt noch nicht so ein festes Team, wir sind jetzt so drei, vier Leute, die es im Moment machen, aber ich denke, dass wir genügend Mitstreiter haben. Das fand ich auch bei diesem Workshop nochmal gut, da hatte einer gesagt: ‚Fragt nicht so viele Leute, sucht zwei, drei Gleichgesinnte und legt los‘.“ (T2, I_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin)

In ihrem Verein sei mittelfristig geplant, eine spezielle Person (im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes) über Fördermittel mit dem Aufgabenbereich der interkulturellen Öffnung zu betrauen (T2, I_9, Vorsitzende/Jugendtrainerin).

In einem weiteren Interview wurde deutlich, dass ein solch informelles Team relativ schnell gebildet werden konnte, weil mehrere Mitarbeiter/innen eines Vereins am Workshop teilgenommen haben. Von dieser kleinen Gruppe – als Multiplikatoren – ausgehend, konnten dann weitere Vereinsmitglieder für eine Beteiligung gewonnen werden (T1, I_11, Stellvertretender Abteilungsleiter).

Relevanz des Themas im Verein zum Zeitpunkt T2

Erwartungsgemäß ist das Thema in den durch das IdS-Programm geförderten Vereinen zu T2 sehr wichtig. Es gaben jedoch auch nicht geförderte Vereine an, dass das Thema für sie weiterhin „sehr relevant“ sei (z.B. T2, I_3, Vorsitzender). Die Dauerhaftigkeit der Bedeutung scheint bei den meisten Vereinen eng verwoben mit einem als kritisch bewerteten Mitgliederbestand zu sein. Eine Teilnehmerin nannte jedoch noch einen weiteren Grund: Die Jugendwartin eines Vereins, der bereits in der Vergangenheit Personen mit Migrationshintergrund durch Projekte (wie z.B. Schwimmen für Geflüchtete) für den Verein gewinnen konnte, führte im Interview aus, dass sie das Thema deshalb als wesentlich für die Sportvereine erachte, weil sich der Wandel der Gesellschaft bisher nicht ausreichend im Mitgliederbestand der Vereine widerspiegele, dass sie dies jedoch für wichtig halte (T2, I_18, Jugendwartin).

In allen Vereinen hatte allerdings bereits im Sommer 2020 die Aufrechterhaltung des

Sportbetriebs unter Beachtung der coronabedingten Hygieneauflagen oberste Priorität, so dass das Thema „Interkulturelle Öffnung“ häufig in den Hintergrund geriet. Darüber hinaus waren im Zuge der Sportverbote im Rahmen des Lockdowns ab November 2020 vermehrt Vereinsaustritte zu verzeichnen, so dass man versuchte, eher „Mitglieder [im Verein zu] halten, statt neue zu gewinnen“ (T2, I_19, Ehemaliger Vorsitzender/Mitglied mit Sonderaufgaben). Hingegen scheint bei einigen großen Vereinen (Vereinstyp 3 und 4) die Relevanz des Themas „Mitgliedergewinnung“ aufgrund der pandemiebedingten sinkenden Mitgliederzahlen während des zweiten Lockdowns eher noch gestiegen zu sein:

„Ich sage mal so, in der Pandemie [COVID-19] wird es [das Thema Mitgliedergewinnung] zunehmend wichtiger, weil die Mitgliederzahlen schwinden. Man muss da sicher zusehen, dass man da auch gerade was auch solche Themen angeht, Bewegung in die Sache kriegt, damit man gerade auch im Hinblick [darauf], wenn wieder mehr möglich ist, man auch da wieder die Mitgliederzahl nach oben kurbelt. [...] Die [Mitgliederzahlen] sind [bei uns] zum Glück stabil, aber natürlich rückläufig. Also so stabil, dass wir sagen können: ‚Wir können den Betrieb hier weiter aufrechterhalten‘.“ (T2, I_15, Auszubildender/ÜL).

Ähnlich äußerte sich auch eine hauptamtliche Mitarbeitende eines großen Mehrspartenvereins (Vereinstyp 3):

„[...] Wir haben jetzt gerade die aktuellen Zahlen bekommen, wie viele Mitglieder uns im letzten Jahr verlassen haben und da ist für uns ganz klar, dass wir die Zielgruppe, sobald wir wieder können, dann auch ganz verstärkt angehen müssen. [...] Wir sind bei [einem Mitglieder-rückgang von] minus fünfzehn Prozent.“ (T2, I_12, Sportentwicklerin).

Es scheint also so zu sein, dass die Pandemie manchen Vereinen ihre Abhängigkeit von den Mitgliederzahlen bewusstgemacht und ihnen die Fragilität der wirtschaftlichen Konstruktion „Sportverein“ verdeutlicht hat. Auf das im Workshop zur demographischen Entwicklung Gehörte zurückzugreifen und die Bevölkerung mit Migrationshintergrund als Zielgruppe anzuvisieren, erscheint daher naheliegend.

Gründe für die weitere Beschäftigung mit dem Thema zu T2

Aus einem rein gesellschaftspolitischen Impetus heraus wird das Thema nur in sehr wenigen Vereinen weiterbehandelt. Einer dieser Vereine ist ein Mehrspartenverein mit Dienstleistungsorientierung und Hauptamtlichkeit (Vereinstyp 3). Die Vorstandsvorsitzende dieses Vereins gab im Interview als prioritären Antrieb für entsprechende Maßnahmen an, dass der Verein den Personen mit Migrationshintergrund in der Kommune zu passenden Sportangeboten verhelfen wolle und erklärte dies mit dem Leitbild ihres Vereins, in dem die Förderung der Gemeinschaft im Verein und die Verantwortung des Vereins gegenüber der Gesellschaft verankert sind (T2, I_6, Zweite Vorsitzende). Auch die Vorsitzende eines kleinen Einspartenvereins (Vereinstyp 1) hält die soziale Integration von Jugendlichen und die Förderung von deren Teilhabe an informellen Bildungsprozessen über den Sport für sehr wichtig und sieht hierin eine wesentliche Aufgabe ihres Vereins. Dieser Aspekt ist für sie Antrieb, sich in der „Jugendarbeit zu engagieren“, und zwar bezogen auf alle Jugendlichen, die in der Kommune leben (T2, I_2, Vorsitzende).

Allerdings scheint bei den meisten der befragten Vereine – sowohl bei kleineren als auch

bei großen und dienstleistungsorientierten Vereinen, hier sogar in besonderem Maße – die funktionale Begründung über die Mitgliedergewinnung und die Erhaltung des Vereins ausschlaggebend zu sein. So äußerte der Vereinsvorsitzende eines kleineren Mehrspartenvereins (Vereinstyp 2), dass ihm der Blick auf die demografische Situation im Vortragsteil des Workshops erstmals eine pragmatische Begründung für ein Engagement seines Vereins im Bereich interkultureller Öffnung geliefert hätte (T2, I_13, Vorsitzender). Auch für eine weitere Befragte, die aus einem traditions- und Breitensportlich orientierten Verein kommt, der sich (fast) vollständig über ehrenamtliches Engagement trägt, ist die Mitgliedergewinnung der entscheidende Grund, sich mit dem Thema zu befassen. Dies aber vor allem deshalb, weil dem Verein engagierte Ehrenamtliche fehlen. Die Frustration aufgrund dauerhaft vakanter Stellen im Vorstand und schwindender Motivation bei den ehrenamtlich engagierten Mitgliedern erhöhe die Dringlichkeit der Mitgliedergewinnung und fokussiere den Blick auf Personengruppen, die bislang noch kaum im Sportverein engagiert sind, so die Aussage der Beisitzerin im Vorstand (T2, I_4, Beisitzerin/ÜL'in).

Das Motiv, den Untergang des Vereins durch Gewinnung neuer Mitglieder aus der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund abzuwenden, wurde in einem der Interviews sogar unmittelbar angesprochen. Auf die Frage, warum er sich im Themenbereich engagiere sagte der Jugendgeschäftsführer eines kleineren Mehrspartenvereins (Vereinstyp 2):

„Ich muss sagen, dass es einfach mein Sportverein ist. Der motiviert mich selber, weil ich muss sagen, der Verein liegt mir so am Herzen und ich will nicht, dass er quasi untergeht.“ (T2, I_14, Jugendgeschäftsführer)

Dass funktionale und gesellschaftspolitische Motive auch eng miteinander verbunden sein können, zeigt die folgende Aussage einer hauptamtlichen Mitarbeiterin eines Vereins, die u. a. für die Mitgliedergewinnung zuständig ist:

„Zum einen wünsche ich mir, dass unser Verein auch ein bisschen bunter wird und ein bisschen mehr Vielfalt vorhanden ist. Zum anderen werde ‚ich‘ natürlich auch ganz klar an meinen Zahlen gemessen, wie viele Mitglieder ich gewinne, und das muss ich dann natürlich auch durchziehen.“ (T2, I_12, Sportentwicklerin)

Für eine interkulturelle Öffnung von Sportvereinen lassen sich aus den Interviews folglich zwei zentrale Beweggründe ableiten: Zum einen funktionale Erfordernisse des Sportvereins (Gewinnung von Mitgliedern und Personal) und zum anderen gesellschaftspolitische Motive, verbunden mit lokalem sozialen Engagement.

Hemmnisse bei der Umsetzung der Maßnahmen

Die pandemiebedingten Einschränkungen haben die Umsetzung der angedachten Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung erheblich erschwert. Zu Beginn des ersten Lockdowns (März bis Mai 2020) waren nach Aussagen der Interviewten sämtliche Aktivitäten im Verein „komplett lahmgelegt“ und das Sporttreiben ging danach „erst zögerlich wieder los“ (T2, I_3, Vorsitzender). Viele der im Verein Mitarbeitenden fühlten sich durch den ersten Lockdown im Frühjahr 2020 „plötzlich überrumpelt“ und damit „überfordert“, den

Sportbetrieb unter Einhaltung der pandemiebedingten Richtlinien durchzuführen. Deshalb sahen sie keine weiteren freien Kapazitäten, um Maßnahmen zu planen, geschweige denn durchführen zu können (T2, I_5, Zweiter Vorsitzender/Integrationsbeauftragter). Auch Mitgliederversammlungen, in denen man hätte vom Workshop berichten können, fanden im Verein im Frühjahr bzw. Sommer 2020 nur sehr selten statt (T2, I_2, Vorsitzende). Ab Mai 2020 konnten dann wieder einige spezielle Sportangebote im Freien umgesetzt werden, die größtenteils eigens neu geplant werden mussten (T2, I_5, Zweiter Vorsitzender/Integrationsbeauftragter). Insgesamt konnten daher nur wenige der zum Zeitpunkt T1 angedachten Maßnahmen angegangen bzw. umgesetzt werden (T2, I_5, Zweiter Vorsitzender/Integrationsbeauftragter). Zumeist verblieb es bei einer ersten Besprechung der im Workshop gehörten Inhalte in Vereinsgremien (T2, I_1, Vorsitzender; T2, I_3, Vorsitzender). Auch die Rekrutierung von Ehrenamtlichen war blockiert, denn um weitere Ehrenamtliche zur Übernahme von diesbezüglichen Aufgaben zu gewinnen, müsste der Vorstand *„mit unterschiedlichen Leuten [im Verein] Auge in Auge sprechen“*, so ein Vorsitzender eines Mehrspartenvereins, und dies sei eben in Zeiten der Pandemie nicht möglich (T2, I_13, Vorsitzender).

Ein weiteres Hemmnis bildet die z.T. prekäre finanzielle Situation einiger Vereine: Gerade durch den zweiten Lockdown seien jene Vereine, die hauptamtlich Mitarbeitende beschäftigen, *„wirtschaftlich schon sehr getroffen“* worden, so dass sie *„[...] mehr oder weniger gezwungen (waren) [sich] [...] mit anderen Thematiken zu beschäftigen“* (T2, I_15, Auszubildender/ÜL). Ebenso kamen in den Vereinen im Verlaufe des zweiten Lockdowns Existenzängste aufgrund sinkender Mitgliederzahlen auf, berichteten mehrere Interviewte¹²⁵ (T2, I_4, Beisitzerin/ÜL; T2, I_2, Vorsitzende; T2, I_3, Vorsitzender; T2, I_12, Sportentwicklerin; T2, I_15, Auszubildender/ÜL). Eine Interviewpartnerin war allerdings davon überzeugt, dass die durch den pandemiebedingten Mitgliederrückgang ausgelösten Existenznöte mittelfristig zu einer Verstärkung der Bemühungen um Personen mit Migrationshintergrund führen werden. Ihr Verein wird *„die Zielgruppe, sobald [der Spielbetrieb] wieder aufgenommen werden kann, verstärkt angehen“* (T2, I_12, Sportentwicklerin).¹²⁶ Kleinere Vereine (Vereinstyp 1 und 2) berichteten dagegen in geringerem Maße von Ausritten, insbesondere dann nicht, wenn es digitale Sportangebote gab. Allerdings konnten Kinder mit Migrationshintergrund mit digitalen Angeboten *„etwas weniger“* gut erreicht werden, was sich wiederum kontraproduktiv auf die Werbung bzw. Bindung von Mitgliedern aus dieser Gruppe ausgewirkt habe (T2, I_18, Jugendwartin). In den meisten Vereinen führte die Pandemie sowohl zum Aussetzen der sportlichen Aktivitäten als auch der

¹²⁵ Dies zeigen auch die Ergebnisse des Sportentwicklungsberichts, nach dem sich aufgrund des zweiten Lockdowns der Anteil der Vereine, die einen Mitgliederrückgang für das Jahr 2020 zu verzeichnen hatten, mit ca. 44,0% gegenüber 29,0% mit Zuwächsen deutlich erhöht hat. Vor dem zweiten Lockdown war die Mitgliederentwicklung in den Vereinen ausgeglichener (36,6% Rückgänge gegenüber 35,0% Zuwächse) (Deutsche Sporthochschule Köln, 2021, o.S.).

¹²⁶ Dass der zweite Lockdown den Sportvereinen deutlich mehr zu schaffen machte als der erste, bestätigt auch eine Studie der Sporthochschule Köln (Deutsche Sporthochschule Köln, 2021, o.S.).

konzeptionellen Arbeit im Verein. Allerdings berichteten einige wenige Interviewte, dass in ihren Vereinen die Zeit während des zweiten Lockdowns ab November 2020 genutzt worden sei, um in der pandemiebedingten „*Auszeit vom Sporttreiben*“ die Planung von Aktionen im Zusammenhang mit der interkulturellen Öffnung des Vereins voranzutreiben. So wurde beispielsweise ein Sommerfest geplant (T2, I_18, Jugendwartin). In diesem Verein ist der Workshop offenbar als „*Initialzündung*“ genutzt worden, um „[...] die Idee umzusetzen, den Verein komplett neu aufzustellen [und] Struktur reinzubringen“. Es wurden Nah- und Fernziele in unterschiedlichen Bereichen diskutiert, von denen ein „*Stand-bein*“, nämlich das Thema „Interkulturelle Öffnung“, nun im Rahmen einer speziellen Arbeitsgruppe weiterbearbeitet wird (T2, I_18, Jugendwartin).

Die Vereine waren also insgesamt – neben internen Herausforderungen – auch aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen mit erheblichen Schwierigkeiten bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen konfrontiert, wie die zusammenfassende Darstellung in Abbildung 11 verdeutlicht.

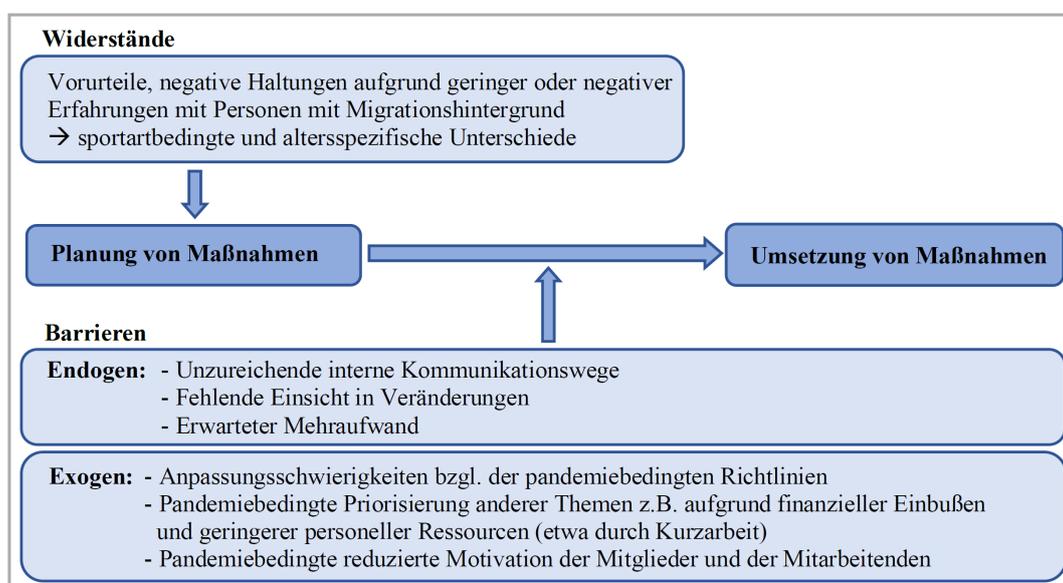


Abb. 11: Hemmnisse bzgl. der Umsetzung von Maßnahmen

5 Zusammenfassende Betrachtung der qualitativen und quantitativen Evaluationsbefunde

Motivation und Zugang zum Workshop

Die ausrichtenden Bünde nutzten in der Regel den E-Mailverteiler mit den Adressen ihrer Vereine, um über den Workshop zu informieren und dazu einzuladen. Die Aussagen der Interviews bestätigen, dass der Zugang überwiegend über diese Einladung der Kooperationspartner erfolgte. Als Hauptgrund zur Teilnahme wurde ein persönliches Interesse an der Thematik der Veranstaltung genannt. Aus den Interviews geht weiterhin hervor, dass

häufig – neben der allgemeinen Einladung – eine gezielte Ansprache jener Vereine erfolgte, die sich bereits im Bereich Integration engagieren. Auch dieses persönliche Zugehen hat laut der Interviewaussagen zur Teilnahme motiviert. Ebenso zeigte sich in den Feedbackrunden, dass viele Vereine am Workshop teilgenommen haben, die bereits Erfahrungen mit der Thematik interkultureller Öffnung hatten oder sich hier bereits aktiv (z.B. als Stützpunktvereine) engagieren. So weisen die Interviews eine hohe persönliche Motivation der Befragten in Bezug auf die Thematik aus. Die quantitativen Daten zeigen, dass mit 21% relativ viele Vereine der Teilnehmer/innen bereits die Rolle eines/r Integrationsbeauftragten ausdifferenziert haben. Vertreter/innen von Vereinen, die sich bislang nicht gezielt mit der Thematik befasst haben, waren in geringerem Maße im Workshop vertreten. Die anwesenden Vereine stellen also eine spezifische Auswahl von Vereinen dar. Bei einem substantiellen Teil der Schulungsteilnehmer/innen handelt es sich um Personen, die zum einen über gewisse Erfahrungen im Themenbereich verfügen und zum anderen der interkulturellen Öffnung gegenüber besonders aufgeschlossen sind.

Zielgruppe

Wie in den quantitativen Befunden ausgewiesen, rekrutierten sich die Workshopsteilnehmer/innen in erster Linie aus Funktionsträger/inne/n von Vereinen sowie einigen wenigen Beschäftigten der ausrichtenden Bünde. Es waren Personen aus unterschiedlichen verwaltungsbezogenen sowie sportbezogenen Funktionsrollen vertreten. Aus den Daten ist ersichtlich, dass viele der Teilnehmer/innen (40%) gleichzeitig mehrere Rollen im Verein innehaben. Jeweils mehr als die Hälfte engagierte sich in Führungsrollen (Vorstand, Abteilungsleitung) oder auf operativer Ebene (Trainer/innen, Übungsleiter/innen). Einige der Teilnehmer/innen (14%) haben einen Migrationshintergrund. Sie konnten sich so als Experte/Expertin sowohl in ihrer Funktionsrolle als auch aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen als Teil der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund einbringen. Die Hauptzielgruppe, d.h. Rollenträger/innen im Verein, konnte gut erreicht werden. Wünschenswert wäre allerdings gewesen, wenn sich mehr Vereine beteiligt hätten, die bisher noch keine bzw. sehr wenige Personen mit Migrationshintergrund als Mitglieder haben.

Erkenntnisgewinn der Teilnehmer/innen

Zu Beginn des Workshops sollte im Rahmen des Vortrags zunächst vermittelt werden, dass der bestehende Problemdruck in den Vereinen, bedingt durch den beobachtbaren Mitgliederückgang, durch die Einbeziehung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund – einer Gruppe, die bislang noch zu wenig in Sportvereinen repräsentiert ist, jedoch einen großen Teil der Bevölkerung ausmacht (insbesondere bei den Kindern und Jugendlichen) – reduziert werden kann. Die quantitativen Befunde zeigen, dass die substantielle Bedeutung dieser Gruppe für den Verein erkannt wurde, da die Bewertung der Relevanz der Rekrutierung sowohl von Mitgliedern als auch von Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund nach den

Workshops signifikant angestiegen ist. Auch die qualitativen Befunde legen dies nahe, da die Befragten in den Interviews oft angaben, dass ihnen das Potenzial dieser Zielgruppe vor der Veranstaltung nicht bewusst gewesen sei. Durch die Schulung sei man diesbezüglich sensibilisiert worden. So legen die Befunde insgesamt nahe, dass dieser Sachverhalt erfolgreich vermittelt wurde und sich dies – zumindest bei einem Teil der Vereine – förderlich auf die Motivation der Funktionsträger/innen ausgewirkt hat, sich verstärkt mit der Thematik interkultureller Öffnung auseinanderzusetzen. Durch die Interviews wird darüber hinaus deutlich, dass die im Workshop angewandte Vorgehensweise, nämlich die Notwendigkeit der Befassung mit interkultureller Öffnung über Daten zur Demographie zu vermitteln, auch für das Vorstellen der Thematik im eigenen Verein als zielführend erachtet und entsprechend genutzt wird. Die Intention des Workshops, das Thema „interkulturelle Öffnung“ in Verbindung mit der Mitgliedergewinnung zu kommunizieren, hat sich somit als sinnvoll erwiesen.

Darüber hinaus verweisen die Teilnehmer/innen in den qualitativen Interviews auf einen weiteren wichtigen Effekt des Workshops: Für sie ist die Erfahrung, dass es Vereine gibt, die in derselben Lage sind wie sie und mit ähnlichen Problemen zu kämpfen haben, hoch bedeutsam, denn sie fühlen sich dadurch bestärkt, weiter dem eingeschlagenen Weg zu folgen. Verbunden sei die Erfahrung, dass es eine Gruppe Gleichgesinnter gebe, mit der Erkenntnis der Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns. Als befriedigend empfunden werde auch, dass man im Workshop aufgrund eigener Erfahrungen anderen Vereinen mit themenspezifischen Ratschlägen helfen konnte.

Einschätzungen zum didaktisch-methodischen Vorgehen und zum Lernerfolg

Das methodische Design des Workshops wird von den Teilnehmenden durchweg positiv bewertet. Bezüglich der Wirksamkeit weisen die Daten der schriftlichen Befragungen insgesamt einen hohen allgemeinen und vereinsbezogenen Lernerfolg aus, der mittelfristig, d.h. bis zur Nachbefragung, bestehen bleibt. Die qualitativen Daten bestätigen, dass bestimmte Wissensbestände auch nach mehreren Monaten noch präsent sind. Die Interviewbefunde zeigen zudem, um welche Themen es sich dabei handelt: Den Teilnehmer/innen sind vorher nicht bekannte und die bisherigen Wissensbestände in Frage stellende, auch überraschende Inhalte, wie die Daten zur Demographie sowie die Beschreibung von Grenzziehungsprozessen in Sportvereinen an Hand von Interviewaussagen, besonders nachhaltig im Gedächtnis geblieben.

Eine weitere lernförderliche Wirkung scheint vom Austausch zwischen den Workshopteilnehmer/innen auszugehen. Dieser hat laut verschiedener Interviewaussagen dazu beigetragen, dass Bezüge zwischen dem im Vortrag Gehörten und der Realität in den Vereinen – und damit wiederum auch zu den eigenen Wissensbeständen – hergestellt werden konnten. Durch die Arbeit in Kleingruppen wurden erste Überlegungen angestellt, wie man durch bestimmte Maßnahmen das Gehörte auf den eigenen Verein transferieren könnte.

Die quantitativen Daten zu den Einzelitems des Lernerfolgs zeigen ergänzend, dass der Lernerfolg in Bezug auf die konkrete Anwendbarkeit des Gelernten etwas schwächer ist. Dies bestätigen auch Aussagen in den Interviews, nach denen sich einige Teilnehmer/innen konkretere bzw. „vorgefertigte“ Lösungen (Best Practice-Beispiele) bzw. einen Leitfaden zur konkreten Umsetzung gewünscht hätten. Die quantitativen Daten erweitern die Befunde an dieser Stelle, da sich über die Subgruppenanalyse zeigen ließ, dass Teilnehmer/innen, die ausschließlich in sportpraktischen Rollen engagiert waren, ihren Lernerfolg etwas schwächer beurteilten als die anderen Teilnehmer/innen.

Die qualitative Evaluation weist zudem daraufhin, dass auch sportartspezifische Unterschiede in Bezug auf die Bewertung des Lernerfolgs bestehen, da in einzelnen Sportarten (z.B. Tennis, Radsport, Leichtathletik) Personen mit Migrationshintergrund bislang eher selten als Zielgruppe in den Blick genommen wurden. Die Inhalte der Schulung dürften für Teilnehmende aus diesen Sportarten daher besonders relevant sein, da sie eine bislang kaum beachtete Zielgruppe potenzieller Mitglieder fokussiert. Jedoch deuten die Aussagen der Vereinsmitglieder aus diesen Vereinen/Abteilungen darauf hin, dass gerade diese Gruppe die Inhalte der Schulung für sich als weniger anwendbar einschätzt. Als ein Grund hierfür wird angegeben, dass sie bei Personen mit Migrationshintergrund bisher nur wenig Interesse an ihrer spezifischen Sportart wahrgenommen hätten.

Eignung der Veranstaltungsformate „Präsenz“ bzw. „Online“

Die statistischen Analysen ergaben, dass hinsichtlich der Erfolgskriterien des allgemeinen und vereinsbezogenen Lernerfolgs keine Unterschiede zwischen Online- und Präsenzworkshops bestehen. Im Rahmen der qualitativen Evaluation wurde deutlich, dass im Vorfeld der Online-Veranstaltungen zunächst gewisse Schwierigkeiten hinsichtlich der Austauschmöglichkeiten mit anderen Schulungsteilnehmer/innen vermutet worden waren. Im Nachhinein ergab sich jedoch, dass diese Skepsis unbegründet war. Die Online-Workshops wurden als gutes Lehr-/Lernformat erlebt und als sinnvolle Vermittlungsoption eingestuft. Die abwechslungsreiche Gestaltung und gelungene Einbeziehung aller Teilnehmenden in die Gruppenarbeit über Breakout-Sessions wurde von den Interviewten besonders gelobt.

Es kann also davon ausgegangen werden, dass die Online-Veranstaltungen eine gute Alternative darstellen, wenn Präsenzveranstaltungen nicht möglich sind. An einigen Aussagen wird sogar ersichtlich, dass der Workshop nur deshalb besucht werden konnte, weil er online stattfand, da die bisweilen lange Anfahrt wegfiel. Es ist jedoch zu vermuten, dass manche am Workshop Interessierte online nicht teilgenommen haben, weil ihnen eine virtuelle Teilnahme nicht möglich war oder sie sich diese nicht zugetraut haben.

Beitrag des Workshops zu Initiierung von Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung

In Bezug auf die Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung zeigt sich laut der quantitativen Ergebnisse, dass zu T1 von jeder/m Befragten im Mittel

die Umsetzung von etwa sechs Maßnahmen intendiert wurde und bis T2 ca. drei Maßnahmen angegangen werden konnten. Die Befunde weisen aus, dass dabei bestimmte Maßnahmen eher intendiert bzw. angegangen werden und einige seltener: Die Umsetzung v.a. struktureller Maßnahmen (z.B. Einrichtung der Rolle einer/s Integrationsbeauftragten) erscheint kurz- bis mittelfristig eher schwierig zu sein bzw. eine gewisse Barriere darzustellen. Die qualitativen Befunde der Schulungsevaluation verdeutlichen, dass v.a. jene Maßnahmen angedacht bzw. umgesetzt wurden, die von den Personen, die am Workshop teilgenommen haben, selbst vorgenommen werden konnten. Dadurch lässt sich vermutlich erklären, dass beispielsweise die Thematisierung im Vorstand besonders häufig angegangen wurde, da etwa die Hälfte der Workshopteilnehmer/innen selbst in der Vereinsführung aktiv sind.

Gleichzeitig wird deutlich, dass die Umsetzung von Maßnahmen v.a. an einzelne, besonders motivierte Mitarbeitende gebunden zu sein scheint. In einigen Interviews wurde explizit betont, dass die angedachten Maßnahmen nicht die anderen ehrenamtlich Arbeitenden belasten dürften und ohne zusätzliche finanzielle Ressourcen auskommen müssten. Im Folgenden werden die genannten Maßnahmen näher beleuchtet.

(1) Das Thema in Vereinsgremien einbringen

Bei den anzugehenden Maßnahmen wurde die Platzierung des Themas im Vorstand besonders häufig von den Teilnehmenden angedacht bzw. bisweilen auch bereits umgesetzt. Diese Maßnahme stellt in der Regel ein relativ kurzfristig zu erreichendes Ziel dar. Die qualitativen Befunde bestätigen dies, weisen aber ergänzend darauf hin, dass die Thematik nach dem Austausch im Vorstand nicht zwangsläufig – z.B. in den Abteilungen und den Sportgruppen – weiterbesprochen wird, so dass die nachhaltige Thematisierung nicht sichergestellt ist. In vielen Vereinen erfolgte auch gar keine Vorstellung im Vorstand, sondern stattdessen in jenen Vereinsgremien, in denen die Teilnehmenden jeweils selbst Mitglied sind (z.B. in bestimmten Abteilungen). Man erhoffte sich so eine schnellere Bearbeitung durch kurze Wege und die Vermeidung möglicher Widerstände anderer Mitglieder. Zugleich scheint damit die Hoffnung verbunden zu werden, das Thema von dort aus „Bottom Up“ weiter in den Verein tragen zu können. Diese Vorgehensweise kann gewissermaßen als „Undercover-Strategie“ interpretiert werden, bei der man sich zwar im Verein des Themas annimmt, dies aber sowohl nach außen als auch nach innen nicht so deutlich sichtbar macht.

Insgesamt zeigt sich, dass das erfolgreiche Einbringen des Themas in die Gremien, in den Vorstand oder aber die Mitgliederversammlung keinesfalls einfach ist. Die Kommunikation über die Schulungsinhalte in den Vereinsgremien sowie die Planung von Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung insgesamt wurden von den Interviewten als langwierige, durchaus schwierige und von Widerständen begleitete Prozesse beschrieben. Einzelpersonen, ohne Funktionen in wichtigen Vereinsgremien, können die Kommunikation des

Themas im Verein nur schwer vorantreiben. Deshalb ist es für den Erfolg unumgänglich, dass Funktionsträger und, wenn möglich, mehrere Personen aus einem Verein, derartige Schulungen besuchen. Auch zeigt sich, dass das Thema in einigen Vereinen gar nicht explizit in offiziellen Gremien besprochen, sondern in informeller Kommunikation im Verein weitergetragen wurde. Zudem kommt die Einbeziehung von Personen mit Migrationshintergrund in die Veränderungsprozesse häufig nur schleppend in Gang: Bisweilen verhindern fehlende Kontakte zur Zielgruppe, verbunden mit mangelnder Courage, z.B. auf Migrantenselbstorganisationen oder Akteure, die mit der Zielgruppe arbeiten, zuzugehen oder aber die Fachkraft für Integration des KSB/SSB um Unterstützung zu bitten, den Prozess der Einbeziehung von Personen mit Migrationshintergrund. Wie die qualitativen Daten nahelegen, stellt die weitgehende Trennung der Lebenswelten von Vereinsmitgliedern und von Personen mit Migrationshintergrund ein erhebliches Hindernis bei der Aufnahme von direkten Kontakten der Vereine zur Zielgruppe dar.

(2) Leitbild anpassen

Die quantitativen wie auch die qualitativen Daten zeigen, dass die Maßnahme, das Leitbild anzupassen, nur von relativ wenigen Vereinen intendiert wird. Diese Intervention wird, wenn überhaupt, eher längerfristig in den Blick genommen. An den qualitativen Befunden wird ersichtlich, dass derartige Veränderungen in der Programmstruktur der Vereine aufgrund antizipierter Barrieren gegenüber der Thematik „interkultureller Öffnung“ und wegen des hohen Aufwandes, der dahinter vermutet wird, häufig nicht angedacht werden: Eine Leitbildänderung erfordert Abstimmungsprozesse auf vielen verschiedenen Vereins Ebenen, einschließlich der Mitgliederversammlung. Dabei sei, wie einzelne Interviews zeigen, durchaus mit Widerstand zu rechnen.¹²⁷

(3) Einrichtung der Rolle einer/s Integrationsbeauftragten

Die Ergebnisse der quantitativen Erhebung zeigen, dass auch die Einrichtung der Rolle einer/s Integrationsbeauftragten seltener angegangen bzw. intendiert wird. Es handelt sich vornehmlich um eine längerfristig in den Blick zu nehmende Maßnahme. Obgleich eine solche Rolle gemäß der qualitativen Ergebnisse von vielen Interviewten als sinnvoll erachtet wird, wurden in der Mehrzahl der Fälle keine weiteren Schritte dazu unternommen. Der Grund dafür dürfte in einem vermutlich hohen prozessoralen Aufwand hinsichtlich des Durchlaufens verschiedener Vereinsinstanzen sowie in der befürchteten Ablehnung durch bestimmte Personengruppen in der Mitgliederschaft liegen. Hinzu kommt, dass diese Position zusätzliche personelle Ressourcen erfordert. So müsste eine neue Person rekrutiert werden, denn die bisher ehrenamtlich Mitarbeitenden in den Vereinen wollen, nach

¹²⁷ Ein ähnliches Ergebnis zeigt die Analyse der Interviews mit den für die MoWiS Studie ausgewählten Vereinen, gemäß derer ein Großteil der untersuchten Vereine über keine spezifischen Programme zur Förderung des Sportengagements von Personen mit Migrationshintergrund verfügt, jedoch angibt, der Thematik grundsätzlich mit großer Offenheit zu begegnen.

Aussage einiger der Interviewten, keine „zusätzlichen“ Funktionen übernehmen. In einigen Vereinen wird daher die als niedrigschwellig erlebte Einrichtung einer projektartig tätigen Arbeitsgruppe favorisiert, die die Aufgaben der Gewinnung und Förderung der Teilhabe von Mitgliedern mit Migrationshintergrund übernehmen soll. Dadurch wird einerseits nach innen und außen dokumentiert, dass der Verein das Thema für wichtig erachtet. Andererseits zeigt sich an dieser Vorgehensweise auch, dass der Verein das Thema wiederum nicht für so wichtig hält, dass man im Verein kontroverse Diskussionen und eine Belastung der Personalressourcen in Kauf nimmt.

In solchen wenig formalisierten Gruppen engagieren sich gemäß der qualitativen Befunde vielfach jene Ehrenamtlichen, die den Workshop selbst besucht haben, bzw. Vereinsmitglieder, die von diesen über persönliche Kontakte rekrutiert werden. So ist auch hier das Muster erkennbar, das sich in anderen Zusammenhängen bereits gezeigt hat: Einzelpersonen im Verein engagieren sich in diesen Prozessen und versuchen, sie – mit mehr oder weniger Unterstützung durch die Vereinsführung bzw. mit eigenen Netzwerken – voranzubringen. Kritisch zu sehen ist bei der Bearbeitung des Themas über derartige Arbeitsgruppen auch die Tatsache, dass die interkulturelle Öffnung auf diese Weise nicht dieselbe Bedeutung und nachdrückliche Unterstützung im Verein erhält, wie dies über die Einrichtung einer formellen Rolle der Fall wäre, denn der/die Inhaber/in einer ausdifferenzierten Rolle hat nach Vereinsrecht weit bessere Möglichkeiten zur Kommunikation des Themas sowohl nach innen als auch nach außen als eine Person ohne formelles Mandat.

(4) Kooperationen mit anderen Organisationen

Anhand der quantitativen Befunde zeigt sich, dass den Teilnehmer/inne/n die große Bedeutung, die Kooperationen mit anderen Organisationen in Bezug auf das Thema zukommt, bewusst ist. Häufig bestehen bereits Kontakte zu Schulen und Kitas bzw. es wird eine Vertiefung oder Neuetablierung im Hinblick auf die Werbung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund angedacht. Von allen Kooperationen scheint hier das größte Potential gesehen zu werden. In den qualitativen Daten werden jedoch auch Schwierigkeiten in der Umsetzung von Kooperationen mit Schulen oder Kitas sichtbar: Aufgrund des erhöhten personellen Aufwands und bisher fehlender Beziehungen zu Schulen bzw. Kitas konnten diesbezügliche Planungen in vielen Vereinen nur schleppend vorangetrieben werden. Erschwerend hinzu kamen pandemiebedingte Einschränkungen der Kontaktaufnahme.

Was mögliche Kooperationen mit Migrantenselbstorganisationen betrifft, so weisen die quantitativen Ergebnisse deutlich aus, dass hier in den befragten Vereinen bislang kaum Ansätze vorhanden sind und ein großer Teil der Befragten eine Kooperation nicht oder nur eventuell vorsieht. Die wesentliche Ursache dafür könnte, wie einige Interviewaussagen nahelegen, darin liegen, dass Kontakte der Vereinsmitglieder bzw. des Führungspersonals zur Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund eher selten sind. Zudem bedingen die

daraus resultierenden mangelnden Erfahrungen mit dieser Gruppe möglicherweise eine gewisse Skepsis.

Hinsichtlich der weiteren Zusammenarbeit mit Bündeln und Verbänden zeigen die quantitativen Daten, dass viele der teilnehmenden Vereine bereits gut mit dem KSB/SSB vernetzt sind oder aber eine Vernetzung perspektivisch anstreben. An den quantitativen Ergebnissen ist auch ablesbar, dass rund 28% der Teilnehmer/innen bis zum Zeitpunkt T2 neu Kontakt zum KSB/SSB aufgenommen haben bzw. dies in der Zukunft vorsehen. Die qualitativen Befunde bestätigen darüber hinaus, dass es über die Beratung durch den KSB/SSB in einigen Fällen zwischen den Zeitpunkten T1 und T2 zur Antragstellung auf Förderung durch das Programm „Integration durch Sport“ kam. Die vereinfachten Zugangsmöglichkeiten zu den KSB/SSB im Rahmen der Workshops – an allen Veranstaltungen nahmen auch Vertreter/innen der KSB/SSB teil – wurden demnach genutzt. Die Vertreter/innen der Bündel konnten aufgrund ihrer Expertise auch im Nachgang zur Schulung qualifiziert Auskunft hinsichtlich finanzieller und ideeller Unterstützung sowie über Kooperationsmöglichkeiten in der Stadt, der Region oder auf Landesebene geben.

(5) Information der Mitglieder – Kommunikation nach innen

Laut der quantitativen Daten sollte in vielen Vereinen die Meinung von Mitgliedern zu Maßnahmen der interkulturellen Öffnung eingeholt werden, während die transparente Information der Mitglieder über beispielsweise Infoveranstaltungen vergleichsweise selten intendiert war. In den qualitativen Interviews wurde die Durchführung solcher expliziten Infoveranstaltungen zur interkulturellen Öffnung allerdings nicht erwähnt. Die bereits oben beschriebenen Vorbehalte, die sich in einigen Vereinen gegenüber der interkulturellen Öffnung zeigen, scheinen eine gewisse Barriere darzustellen, das Thema transparent in der Vereinsöffentlichkeit zu kommunizieren.

(6) Öffentlichkeitsarbeit – Kommunikation nach außen

Diesbezügliche Interventionen wurden laut der quantitativen Ergebnisse häufiger genannt: So wurde z.B. die Anpassung der Vereinswebseite in der Zeit zwischen Workshop und Nachbefragung zum Zeitpunkt T2 von etwa einem Fünftel der Teilnehmer/innen als angegangen oder umgesetzt angegeben. Anhand der qualitativen Befunde wird deutlich, dass dies bei entsprechenden IT-Kenntnissen einzelner Vereinsmitglieder eine relativ schnell umzusetzende Maßnahme darstellt. Dabei wurde über keinerlei Widerstände in den Vereinen berichtet. Solche Veränderungen der Internetauftritte verfolgen laut Aussage der Interviewten die Intention, niedrigschwellig Informationen an Personen mit Migrationshintergrund zu vermitteln und/oder die Heterogenität der Mitglieder nach außen (z.B. durch entsprechende Fotos) darzustellen.

In einem Verein wurde ein Flyer angedacht, bei dem Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund „speziell“ adressiert werden sollten. Allerdings wurde dies von den

zuständigen Gremien abgelehnt, so dass in der Realisierung nur noch Jungen und Mädchen insgesamt angesprochen wurden. Eine explizite Werbung um die Personengruppe mit Migrationshintergrund wird in diesem Verein offenbar kritisch gesehen: Man will zwar als Verein diese Gruppe als Mitglieder gewinnen, aber eine direkte Ansprache wird vermieden.

(7) Mitglieder mit Migrationshintergrund gezielt ansprechen, sie in die Maßnahmen einbeziehen

Vor dem Workshop ist laut der Daten der Fragebogenerhebung die Möglichkeit der aktiven Kontaktaufnahme zu Mitgliedern mit Migrationshintergrund nur sehr selten genutzt worden (unter 10%). Umgekehrt will dies ein sehr großer Anteil (60%) künftig angehen. Dies betrifft sowohl die gezielte Ansprache zur Gewinnung von Mitgliedern als auch von Ehrenamtlichen. Die qualitativen Befunde bestätigen diese Absichten: Mehr als die Hälfte der Interviewten möchte sich im Nachgang an den Workshop mit Personen mit Migrationshintergrund sowohl innerhalb als auch außerhalb des Vereins austauschen. Einige konnten zum Zeitpunkt T2 bereits über erste Erfahrungen berichten: Der Austausch wurde genutzt, um spezifische sportbezogene Wünsche und Bedürfnisse von Mitgliedern mit Migrationshintergrund sowie deren Zugangswege zum Verein zu erfragen.

Insgesamt sehen die Workshopteilnehmer/innen in der Kontaktaufnahme zu Mitgliedern mit Migrationshintergrund eine wichtige Maßnahme. Möglicherweise kann dies damit erklärt werden, dass hier Schritte unternommen werden können, die Einzelne auch ohne umfangreiche Rücksprachen mit Vereinsführungskräften umsetzen können. Gleichzeitig zeigt das Interviewmaterial aber, dass derartige Bemühungen pandemiebedingt nur langsam vorankamen. Diese Schwierigkeiten spiegeln sich auch in den quantitativen Daten wider, denen zufolge lediglich knapp jede/r vierte Befragte bis zur Nachbefragung erste diesbezügliche Schritte unternommen hatte.

(8) Themenspezifische Qualifikationsmaßnahmen

Die quantitative Evaluation weist aus, dass die Hälfte der Befragten die Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen im Bereich Integration bzw. interkultureller Öffnung fördern will. Die qualitativen Befunde verdeutlichen jedoch, dass pandemiebedingt kaum Schulungen durchgeführt werden konnten. Zudem zeigte sich, dass Schulungen zum Themenbereich, wie auch die Ausbildung von Personen mit Migrationshintergrund zu Übungsleiter/inne/n eher dann umgesetzt werden, wenn es dazu Anreize von außen gibt (z.B. eine finanzielle Förderung für die Übungsleiterausbildung) bzw. wenn der Nutzen für den Verein klar erkennbar ist (z.B. Übernahme einer Gruppe). Zudem bedürfen Mitglieder mit Migrationshintergrund offenbar eines besonderen Vertrauens der Leitungsebene, damit sie für eine

vereinsfinanzierte Qualifikationsmaßnahme vorgeschlagen werden.¹²⁸ Personen mit Migrationshintergrund sollen laut der Aussagen der Interviewten – vornehmlich für den Bereich sportbezogener Rollen, nicht aber für verwaltungsbezogene Aufgaben qualifiziert werden.

(9) Einrichtung neuer inhaltlicher Angebote

Laut der qualitativen Ergebnisse planen nur wenige Vereine die Einrichtung neuer, adressatenspezifischer Angebote. Dies lässt vermuten, dass es sich hierbei um einen für Sportvereine aufwändigen Prozess handelt, da es sich nicht um ein einmaliges Event oder ein kurzfristiges Projekt handelt, sondern um eine Maßnahme, für die langfristig entsprechende Gelder im Vereinsetat eingestellt werden müssen sowie personelle Ressourcen vorzusehen sind. Wenn derartige Neueinrichtungen durch Fachverbände finanziell gefördert werden und sich Personen außerhalb jenes Personenkreises, der bereits ehrenamtlich für den Verein tätig ist, für eine Übungsleitertätigkeit finden, bestehen jedoch gute Chancen für eine Implementierung. Trotzdem ist zu berücksichtigen, dass über die reine Übungsleiterbetreuung hinaus weiteres ehrenamtliches Engagement durch den Verein (Verwaltung) für die Begleitung dieser Gruppen oder Bereitstellung von Räumen und Materialien erforderlich ist. Das Engagement erfolgt hier laut der Interviewaussagen häufig durch „Idealist/inn/en“, die es als ihre persönliche Aufgabe erachten, es also zu „ihrer Sache machen“, sich für solche Angebotserweiterungen und die spezifische Gruppe von Personen mit Migrationshintergrund zu engagieren.

Anregungen für die Implementierung neuer Gruppen bzw. neuer Angebote kommen oft nicht aus dem Verein selbst, sondern werden von außen an ihn herangetragen. Eine Unterstützung von außen, z.B. durch einen Fachverband (auch finanziell), trägt dazu bei, dass solche Anregungen von den Vereinen, sofern diese offen für die Thematik sind, aufgegriffen und umgesetzt werden.

Hemmnisse bei der Umsetzung der Interventionen

Aus den Freitextrückmeldungen in den Fragebögen sowie der Einstufung der entsprechenden Items bzgl. der pandemiebedingten Einschränkungen der Vereinsarbeit wird ersichtlich, dass die Vereinsarbeit im Zeitfenster zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten massiv beeinträchtigt war. Trotz mancher Anstrengungen, die einzelne Vereine unternommen und benannt haben (z.B. „*Zeit genutzt, um alternative Angebote vorzuhalten oder die Bewerbung als Stützpunktverein vorantreiben*“), hat während der Zeit der Befragungen weder ein (regulärer) Sportbetrieb stattgefunden noch ist von einem einigermaßen „normalen“ Vereinsleben auszugehen. Sowohl die Vereinsarbeit insgesamt als auch die Gewinnung

¹²⁸ Der Befund, dass Personen mit Migrationshintergrund in besonderem Maße des Vertrauens der Vereinsmitglieder und des Vorstandes bedürfen, wenn sie eine Position im Verein bekleiden wollen, deckt sich mit den Ergebnissen aus den Vereinsinterviews im MoWiS-Projekt.

von Mitgliedern und Ehrenamtlichen waren daher erheblich eingeschränkt. Besonders stark scheint das auf die Lage jener Vereine zuzutreffen, die unmittelbar vor dem zweiten coronabedingten Lockdown im Oktober/November 2020 an der Schulung teilgenommen haben, weil die Vereinsarbeit während der zweiten Infektionswelle besonders stark gelitten hat. Dies zeigen sowohl die quantitativen wie auch die qualitativen Befunde. Insgesamt hat die Pandemie die Umsetzung von Maßnahmen über den gesamten Erhebungszeitraum hinweg erheblich behindert, und zwar aufgrund von Anpassungsschwierigkeiten an die ständig wechselnden pandemiebedingten Richtlinien, durch die situativ erforderliche Priorisierung anderer Themen, die finanziellen Einbußen, die geringeren personellen Ressourcen (etwa durch Kurzarbeit), die Mehrbelastung einzelner Mitarbeiter/innen sowie die abnehmende Motivation der Mitglieder und Mitarbeitenden.

Doch nicht nur pandemiebedingte Aspekte hemmen die weiteren Prozesse im Verein im Nachgang an die Schulung. Auch die unzureichende interne Kommunikation aufgrund fehlender institutionalisierter Kommunikationswege, das mangelnde Verständnis für die Notwendigkeit der Veränderungen, der erwartete Mehraufwand bei der Umsetzung von Maßnahmen sowie die in manchen Vereinen bestehenden Ablehnungen gegenüber der Thematik „*Integration*“ stehen möglichen Entwicklungsschritten entgegen. Die Umsetzung von Maßnahmen divergiert daher recht deutlich zwischen den einzelnen teilnehmenden Vereinen. Während sich einige Vereine passiv verhielten, nutzten andere wiederum den Zeitgewinn durch die pandemiebedingten Einschränkungen zur Planung neuer Maßnahmen, die sie nach der Pandemie in Angriff nehmen wollten.

Ausblick und Fazit

Betrachtet man die Umsetzung bzw. das methodische Vorgehen der dargestellten Qualifizierungsmaßnahme, so lassen sich auf Grundlage der Befunde mehrere Aspekte erkennen, die für die Durchführung von Folgeveranstaltungen zu beachten sind:

- Im Rahmen einer derartigen Schulung sollte von Anfang an, um Missverständnissen vorzubeugen, deutlich gemacht werden, dass die Definition „Personen mit Migrationshintergrund“ über die Gruppen „Personen mit Fluchthintergrund“ sowie „muslimische Frauen“ hinaus die gesamte, sehr heterogene Population der Personen mit Migrationshintergrund einschließt.
- Beispielaussagen aus Originalinterviews, die zur Verdeutlichung von Grenzziehungsprozessen herangezogen werden, sollten mit entsprechender Vorsicht präsentiert werden, um keine Abwehrreaktionen bei den Teilnehmer/inne/n zu provozieren.
- Die Relevanz der strukturellen Verankerung des Themas im Verein sollte deutlich und unmissverständlich vermittelt werden.
- Die teilnehmenden Mitarbeitenden auf operationaler Ebene sollten durch eine geeignete Inhaltsauswahl stärker adressiert werden. Sie sehen sich in ihrer Rolle nämlich oft

weniger in der Lage, interkulturelle Öffnungsprozesse in ihrem Verein in Gang zu setzen. Deshalb sollte in der Schulung die Bedeutung der Übungsleiter/innen und Trainer/innen hervorgehoben werden, indem man stärker thematisiert, wie im Übungs- und Trainingsbetrieb Grenzziehungen vermieden und Anerkennungsprozesse gefördert werden können.

- Um die Nachhaltigkeit zu verbessern, sollte im Nachgang an die Veranstaltung – nach einigen Wochen – die Möglichkeit zu einem weiteren Austausch, etwa im Rahmen eines Netzwerktreffens, geboten werden.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die Teilnehmer/innen durch die Veranstaltung umfassend über das Thema interkulturelle Öffnung von Sportvereinen informiert und für die Problematik sensibilisiert wurden. Auch jenen Vereinen, die sich bereits in einem Prozess der interkulturellen Öffnung befinden, wurden neue Inhalte vermittelt. Diese konnten sich – in mancher Hinsicht – in ihren bisherigen Bestrebungen bestärkt fühlen und ihnen wurde Gelegenheit geboten, ihre Erfahrungen und ihr Wissen mit anderen, weniger erfahrenen Vereinen zu teilen. Die Teilnehmer/innen wurden angeregt, sich mit der Planung und Umsetzung von strukturellen Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung auseinanderzusetzen und zu reflektieren, was davon im eigenen Verein umsetzbar ist. Unverkennbar ist, dass in vielen Vereinen im Nachgang an die Schulung Schritte zur interkulturellen Öffnung unternommen wurden, wenngleich es sich dabei oftmals um kleinere bzw. leichter umzusetzende Maßnahmen handelte.

Generell ist bei den vorliegenden Befunden zu berücksichtigen, dass die Schulungsmaßnahmen während einer für alle Beteiligten pandemischen Ausnahmesituation umgesetzt wurden, weshalb bei der Interpretation und einer weiteren Verwendung der Ergebnisse eine gewisse Vorsicht geboten ist.

Literaturangaben

Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research*. (2. Aufl.). Sage.

Deutsche Sporthochschule Köln (2021). *Zweiter Lockdown macht den Sportvereinen deutlich mehr zu schaffen. Vorabauswertung der 8. Welle des Sportentwicklungsberichts zur COVID-19 Thematik (Presse-Information vom 13. Januar 2021)*. Deutsche Sporthochschule Köln: Abgerufen von <https://nachrichten.idw-online.de/2021/01/13/zweiter-lockdown-macht-den-sportvereinen-deutlich-mehr-zu-schaffen/> [Zugriff: 06.04.2021]

Diekmann, A. (2014). *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Rowohlt Taschenbuch Verlag.

- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Aufl.). Springer-Verlag.
- Flick, U. (2009). Qualitative Methoden in der Evaluationsforschung. *Zeitschrift für Qualitative Forschung*, 10(1), 9-18.
- Flick, U. (2016). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung* (7. überarb. Aufl.). Rowohlt's enzyklopädie.
- Gläser, J. & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. VS-Verlag.
- Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods. Lehrbuch*. Springer VS.
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3. überarb. Aufl.). Beltz.
- Lamnek, S. (2005). *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch* (4. Aufl.). Beltz/PVU.
- LSB NRW (2021a). *Qualifizierungen für Integration, Inklusion und „Entschlossen weltoffen!“*. Aus- und Fortbildungen: Öffnung braucht Know-how. LSB NRW: Duisburg. Abgerufen von <https://www.lsb.nrw/unsere-themen/integration-und-inklusion/qualifizierung>
- LSB NRW (2021b). *Sport mit Geflüchteten und viel mehr – Willkommenskultur und Offenheit sind gefragt*. LSB NRW: Duisburg. Abgerufen von <https://www.lsb.nrw/unsere-themen/integration-und-inklusion/integration-und-sport>
- Mäder, S. (2013). Die Gruppendiskussion als Evaluationsmethode – Entwicklungsgeschichte, Potenziale und Formen. *Zeitschrift für Evaluation*, 12(1), 23-51.
- Massey, O. T. (2011). A proposed model for the analysis and interpretation of focus groups in evaluation research. *Evaluation and Program Planning*, 34(1), 21-28.
- MAXQDA Standard (2018.2) [Software] (2018). VERBI Software GmbH. <https://www.maxqda.de/neu-in-maxqda-2018#>
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. überarb. Aufl.). Beltz Verlag.
- Menold, N. (2015). *Schriftlich-postalische Befragung*. GESIS Leibniz Institut für Sozialwissenschaften (GESIS Survey Guidelines). <https://www.gesis.org/gesis-survey-guidelines/operations/schriftlich-postalische-befragung>
- Meuser, M. & Nagel, U. (2009). Experteninterview und der Wandel der Wissensproduktion. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.). *Experteninterviews* (S. 35-60). VS-Verlag.

- Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes NRW (2021). *Das Bildungs- und Teilhabepaket. Leistungen für Bildung und Teilhabe eröffnen Zugangschancen.* <https://www.mkffi.nrw/das-bildungs-und-teilhabe-paket> [Zugriff: 12.05.2021]
- Przyborski, A. & Riegler, J. (2010). Gruppendiskussion und Fokusgruppe. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.). *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (1. Aufl.) (S. 436-448). VS Verlag für Sozialwissenschaften (GWV).
- Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2010). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch* (3. korr. Aufl.). Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Reuband, K.-H. (2014). Schriftlich-postalische Befragung. In: N. Baur & J. Blasius (Hrsg.). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 643-660). Springer VS.
- Schneider, A., Hommel, G. & Blettner, M. (2010). Linear regression analysis – part 14 of a series on evaluation of scientific publications. *Deutsches Ärzteblatt*, 107(44), 776–782.
- Von dem Berge, B. (2020). Teilstandardisierte Experteninterviews. In: M. Tausendpfund (Hrsg). *Fortgeschrittene Analyseverfahren in den Sozialwissenschaften. Grundwissen Politik* (S. 275-300). Springer VS.
- Von Hippel, A. & Tippelt, R. (2011). Adressaten-, Teilnehmer- und Zielgruppenforschung. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.). *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 801-812). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Zick, A. & Preuß, M. (2020). *Einstellungen zur Integration in der deutschen Bevölkerung. Dritte Erhebung im Projekt „ZuGleich – Zugehörigkeit und Gleichwertigkeit“ (Studienbericht)*. Mercator Stiftung GmbH.
- Zoom (5.0) [Software] (2020). Zoom Video Communications. <https://zoom.us/de-de/meetings.html>

TEIL F: Handlungsempfehlungen

Carmen Borggrefe, Klaus Cachay, Christa Kleindienst-Cachay und Thomas Altenhöner

Handlungsempfehlungen zu Inklusion, Integration und interkultureller Öffnung

Fragt man abschließend danach, was Sportvereine und -verbände tun können, um die „interkulturelle Öffnung“ – also die Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund – im organisierten Sport zu fördern, dann lassen sich auf der Basis der vorliegenden Ergebnisse folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

Empfehlungen zur Förderung der Inklusion von Personen mit Migrationshintergrund

Blickt man zunächst auf die Ergebnisse zur Inklusion und Exklusion von Personen mit Migrationshintergrund, dann lassen sich drei zentrale Inklusionsmechanismen herausstellen und in konkrete Handlungsstrategien übersetzen:

- Erstens bedarf es in den Sportvereinen einer *Kommunikation von Offenheit*, die Personen mit Migrationshintergrund erreicht, ohne diese explizit als „Migranten“ zu adressieren. Dies kann beispielsweise dadurch erreicht werden, dass Vereine in ihrer Außendarstellung sowohl in Texten als auch in der Bildsprache in Presseberichten, Flyern, auf der Homepage und in den sozialen Medien eine Darstellung wählen, die Offenheit und Vielfalt symbolisiert und damit nach außen kommuniziert, dass der Verein „Sport für alle“ unabhängig von der sozialen, kulturellen und ethnischen Herkunft anbietet. Darüber hinaus sollten sich die Vereine mit ihren Angeboten vor allem in Kontexten präsentieren, in denen sie Personen mit Migrationshintergrund implizit erreichen, ohne sie explizit adressieren zu müssen, also beispielsweise in Schulen oder bei öffentlichen Anlässen wie Stadt- und Straßenfesten, an denen Personen mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen teilnehmen. Eine Darstellung von Sport- und Bewegungsangeboten als „integrative Angebote“ gilt es in diesem Sinne konsequent zu vermeiden, um (symbolische) Grenzziehungen und damit verbundene segregative Effekten zu verhindern. Vielmehr gilt es, für die Inklusion von Personen mit Migrationshintergrund allgemeine Angebote wie Schul-AGs, Schnupperkurse oder Talentsichtungen zu nutzen, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unabhängig vom Merkmal „Migrationshintergrund“ adressieren.
- Zweitens erfordert die Inklusion von Personen mit Migrationshintergrund eine *direkte Ansprache*, die aufklärt und Vertrauen für ein Vereinsengagement erzeugt, da die Vereinsmitgliedschaft dieser Personengruppe noch häufig daran scheitert, dass diese mit den Angebotsstrukturen und Mitgliedschaftsbedingungen von Sportvereinen nicht vertraut sind. Dies bedeutet, dass Personen mit Migrationshintergrund, die an Schul-AGs, Schnupperkursen oder öffentlichen Veranstaltungen teilnehmen, von den Vereinsvertretern aktiv angesprochen werden, um das „Konstrukt“ Sportverein näher zu bringen, Fragen zu beantworten und Vertrauen aufzubauen. Im Hinblick auf Kinder und

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind dabei vor allem auch die Eltern einzubeziehen, die wesentlich über das Vereinsengagement der Kinder entscheiden. Da die Kontaktaufnahme Personen mit einer Funktionsrolle im Verein, die selbst über einen Migrationshintergrund verfügen, häufig leichter fällt, weil sie sich gegebenenfalls in der jeweiligen Muttersprache unterhalten und so eher Vertrauen aufbauen können, liegt eine bedeutsame Strategie darin, diese als Promotoren der Inklusion von Personen mit Migrationshintergrund gezielt für die Übernahme einer Überleitungstätigkeit oder eines Vorstandsamts zu gewinnen.

- Drittens sollten Vereine in ihren Sportgruppen im Hinblick auf kulturelle Differenzen, die zum Beispiel den Umgang mit religiösen Regeln betreffen, ein „*boundary blurring*“ fördern, das kulturelle Vielfalt ermöglicht und durch gegenseitige Akzeptanz geprägt ist, so dass sich Personen mit und ohne Migrationshintergrund sowohl der Vereinsgruppe als auch ihrer jeweiligen Herkunfts-Community zugehörig fühlen können. Barrieren der Inklusion zeigen sich in Vereinen vor allem dort, wo der Umgang mit kulturellen Differenzen ein „*boundary crossing*“ – also eine Anpassung an bestimmte kulturelle Normen und Wertvorstellungen erfordert, weil unterschiedliche kulturspezifische Erwartungen nicht gleichzeitig berücksichtigt werden können. Dies konnte in der vorliegenden Studie am Beispiel der religiös bedingten strikten Geschlechtertrennung gezeigt werden, die zwar die Inklusion einer spezifischen Gruppe von Personen mit Migrationshintergrund gefördert, gleichzeitig aber zur Exklusion von Personen ohne Migrationshintergrund geführt hat. Die Inklusion von Personen mit *und* ohne Migrationshintergrund lässt sich im Falle kultureller Differenzen nur über ein „*boundary blurring*“ fördern.

Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung von Sportvereinen

Betrachtet man als nächstes die Ergebnisse zu den Möglichkeiten und Grenzen von Strukturanpassungen in Sportvereinen, die auf die Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund zielen, dann lassen sich mit Bezug auf die vier zentralen Strukturelemente Programme, Personal, Kommunikationswege und Organisationskultur folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

- Auf Ebene der *Programme* lässt sich als zentrales Ergebnis festhalten, dass sich das Ziel der Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund als „Selbstzweck“ nicht nachhaltig in Sportvereinen verankern lässt, sondern es ist unabdingbar an funktionale Ziele und Entwicklungsprobleme der Vereine anzubinden. In den untersuchten Vereinen ist eine solche funktionale Anbindung bislang auf die Akquise von Fördergeldern und die Gewinnung gesellschaftlicher Legitimation im kommunalen Umfeld der Vereine beschränkt, es gelingt dort darüber hinaus jedoch nicht, die Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund mit zentralen Entwicklungsproblemen – also der Bindung und Gewinnung Funktionsträgern, von

jugendlichen Leistungssportlern, von Übungsleitern und Trainern, von Mitgliedern und von Kampf- und Schiedsrichtern (Breuer & Feiler, 2019, S. 27) – zu verknüpfen. Genau diese Verknüpfung gilt es zukünftig herzustellen, indem die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund bei der Lösung dieser Probleme stärker in den Fokus gerückt wird, jedoch nicht durch eine explizite Adressierung in Form „integrativer“ Angebote, sondern durch eine implizite Ansprache, die der Tatsache Rechnung trägt, dass diese Gruppe in Sportvereinen sowohl als Mitglied als auch als Funktionsrolleninhaber noch deutlich unterrepräsentiert ist. Dies heißt *erstens* – wie oben im Hinblick auf die Förderung von Inklusion beschrieben – die Sportangebote des Vereins systematisch dort zu präsentieren, wo man zahlreiche Personen mit Migrationshintergrund erreicht und dabei eine „allgemeine Offenheit“ zu kommunizieren. *Zweitens* gilt es, die direkte Ansprache dieser Zielgruppe systematisch zu fördern und bei ihnen ein Vertrauen für die Mitgliedschaft im Sportverein aufzubauen, was beispielsweise über die Integration dieses Themas in die Aus- und Fortbildung von Trainern, Übungsleitern und Vorstandsmitgliedern sowie die gezielte Rekrutierung von Personen mit Migrationshintergrund für solche Funktionsrollen, die als Promotoren für die Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund fungieren, erfolgen kann. Und *drittens* gilt es, in den Sportgruppen der Vereine Prozesse des „boundary blurrings“ zu fördern, was wiederum über die Vermittlung interkultureller Kompetenzen im Rahmen von Aus- und Fortbildungsangeboten angeregt werden kann. Diese Vermittlung ist jedoch funktional an bestehende Trainer-, Übungsleiter- und Vereinsmanagementausbildung anzubinden und nicht als eigenständiges Angebot wie z.B. „Fit für die Vielfalt“, das von Vereinen kaum nachgefragt wird.

- Auf der Ebene des *Personals* ist *erstens* zu betonen, dass es für eine nachhaltige Implementierung von Prozessen interkultureller Öffnung nicht ausreicht, wenn das Ziel der Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den Vereinen nur durch einzelne Personen in Funktionsrollen verfolgt wird, es aber an einer programmatischen Verankerung mangelt. Hier konnte an empirischen Beispielen gezeigt werden, dass in solchen Fällen Personen in den Gremien scheiterten, auch wenn sie ihr Anliegen mit hohem Engagement vertreten haben. Das Engagement von Personen sollte daher immer programmatisch durch die Verknüpfung mit konkreten Vereinszielen und Entwicklungsproblemen abgesichert sein. *Zweitens* liegt eine bedeutsame Strategie – wie gesehen – in konkreten Personalentscheidungen, die darauf ausgerichtet sind, Personen mit Migrationshintergrund für Funktionsrollen und damit auch als zentrale Promotoren für die Gewinnung weiterer Mitglieder mit Migrationshintergrund zu rekrutieren.
- Eine systematische Beschäftigung mit der Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den *Kommunikationswegen* der Vereine kann nur in dem Maße gefördert werden, in dem in Vereinen der funktionale Nutzen entsprechender

Maßnahmen erkannt wird. Vereinsgremien werden sich nur dann mit diesem Thema auseinandersetzen, wenn eine Verknüpfung mit zentralen Aufgaben und Entwicklungsproblemen gelingt.

- Wie die Bezeichnung schon andeutet, kann die nicht entscheidbare Entscheidungsprämisse *Organisationskultur* nicht einfach strategisch – durch Entscheidungen – verändert werden, auch wenn sie, wie empirisch gezeigt, als wesentlich Barriere der interkulturellen Öffnung von Sportvereinen fungieren kann. Auch hier zeigt sich die Notwendigkeit einer funktionalen Anbindung: Je besser Entscheidungen, die auf die Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund zielen, sich mit zentralen Zielen und der Lösung spezifischer Entwicklungsprobleme verknüpfen lassen, desto eher ist auch damit zu rechnen, dass sich Vereinskulturen verändern bzw. organisationskulturellen Barrieren überwinden lassen.

Empfehlungen zur Steuerung interkultureller Öffnung durch Sportverbände

Betrachtet man die Ergebnisse zur strukturellen Verankerung der Programme in Sportverbänden, die auf die interkulturelle Öffnung von Sportvereinen zielen sowie zur Koordination von Interorganisationsbeziehungen, dann lassen sich folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

- Die Bemühungen der Sportverbände, Prozesse der interkulturellen Öffnung in Sportvereinen zu fördern, finden derzeit vor allem im Rahmen des Programms „Integration durch Sport (IdS)“ statt, das vom Bundesministerium des Innern (BMI) und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) finanziert und in Kooperation zwischen dem Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) und den 16 Landessportbünden umgesetzt wird. Mit dem Programm will der DOSB gesellschaftspolitische Aufgaben im Hinblick auf die Integration von Personen mit Migrationshintergrund übernehmen, um die Integrationsfähigkeit des Sports zu untermauern und darüber gesellschaftliche Legitimität zu erlangen. Eine „Instrumentalisierung“ des Programms im Sinne der Bearbeitung funktionaler Probleme der Sportentwicklung wird dabei ausdrücklich abgelehnt, was allerdings in einigen der untersuchten Mitgliedsorganisationen durchaus kritisch betrachtet wird. In der aktuellen Form trägt das Programm „Integration durch Sport“ in erster Linie dazu bei, den Integrationswillen und die -fähigkeit des organisierten Sports unter Beweis zu stellen und darüber öffentliche Gelder zu beanspruchen, die vor allem genutzt werden, um Strukturen im DOSB und in den Landessportbünden zu schaffen und das Engagement einzelner Personen in Sportvereinen mit finanziellen Zuwendungen und konzeptionellen Hilfen zu unterstützen. Das Programm leistet darüber hinaus jedoch keinen substanziellen Beitrag, das Problem der fortwährenden Unterrepräsentanz und ungleichen Verteilung von Personen mit Migrationshintergrund im organisierten Sport zu bearbeiten und darüber auch zur Lösung zentraler Probleme der Vereinsentwicklung beizutragen. Wenn man mit dem Programm zukünftig mehr

Sportvereine erreichen und für eine interkulturelle Öffnung gewinnen möchte, dann bedarf es unabdingbar einer funktionalen Ausrichtung, die den Vereinen darlegt, wie die vermehrte Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund zur Lösung zentraler Vereinsprobleme beitragen kann.

- Eine solche funktionale Ausrichtung des Programms setzt allerdings deutliche strukturelle Anpassungen in den Verbänden voraus: Diese betreffen – wie dargelegt – eine Neuausrichtung in der Zielstellung des Programms in Form der Umstellung von der gesellschaftspolitischen Ausrichtung auf eine funktionale Argumentation. In diesem Zusammenhang ist auch der Programm-Name „Integration durch Sport“ zu überdenken, der bislang dazu beiträgt, dass durch die programmbezogenen Angebote häufig explizit solche Personen mit Migrationshintergrund angesprochen werden, bei denen man einen hohen Integrationsbedarf unterstellt, wie zum Beispiel Frauen mit muslimischer Religionszugehörigkeit und Geflüchtete. Im Rahmen der vorliegenden Studie konnte gezeigt werden, dass dadurch in den Vereinen symbolische Grenzziehungen zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund sowie segregative Effekte nur verstärkt werden, so dass es gar nicht zu Integrationsprozesse kommen kann. *Integrationsprogramme* scheinen nicht geeignet, das Gros der in Deutschland lebenden Personen mit Migrationshintergrund anzusprechen und für ein Engagement im Sportverein zu gewinnen. Es gilt, die Maßnahmen zur Gewinnung der Personen mit Migrationshintergrund so zu gestalten, dass sie eben nicht explizit als solche angesprochen werden, sondern implizit über Maßnahmen „mitrekrutiert“ werden, die sich an die gesamte Bevölkerung richten.
- Eine solche Veränderung des Programms sollte zudem mit einer Anpassung der Personalstrukturen und Kommunikationswege in den Verbänden einhergehen, wenn die „Einflugschneisen“ in die Vereine nicht mehr über das Thema „Integration“, sondern über funktionale Aspekte der Vereinsentwicklung gesucht werden sollen. In diesem Zusammenhang erscheint es angezeigt, das Ziel der Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund tatsächlich als „Querschnittsaufgabe“ zu verankern, es also an vorhandene Service- und Beratungsangebote anzubinden, die vor allem die Themen „Aus- und Fortbildung“, „Vereinsentwicklung und -beratung“, „Mitgliedergewinnung“, „Gewinnung von Ehrenamtlichen“ sowie „Talententwicklung und Nachwuchsförderung“ betreffen. Die Umsetzung dieser Querschnittsaufgabe gilt es bei der inhaltlichen Ausrichtung der Service- und Beratungsangebote (Programme), der Festlegung von Zuständigkeiten (Kommunikationswege) und bei Stellenbesetzungen (Personalentscheidungen) entsprechend zu berücksichtigen.
- Blickt man auf den Bereich der Koordination von Interorganisationsbeziehungen, dann gilt es auf der Basis der vorliegenden Ergebnisse herauszustellen, dass Netzwerke den zentralen Koordinationsmechanismus in den Beziehungen zwischen Sportverbänden und -vereinen darstellen. Der Vorteil von Netzwerken liegt dabei darin, dass sie eine

gut mobilisierbare und vertiefte Zusammenarbeit ermöglichen, der Nachteil besteht darin, dass sie hinsichtlich der Etablierung und Pflege sehr aufwändig sind, so dass die Sportverbände im Verhältnis zur Zahl der Sportvereine in Deutschland gar nicht in der Lage sind, alle Vereine netzwerkförmig zu adressieren. Umso wichtiger ist es, alle verfügbaren Strukturen systematisch für die Netzwerkarbeit einzusetzen und dabei auch die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Sportverbände im föderalen System der Bundesrepublik zu nutzen. Dies erfordert *erstens* die Einbeziehung der Sportfachverbände, die bislang kaum am Programm „Integration durch Sport“ partizipieren und dies der aktuellen Zielstellung des Programms entsprechend auch nicht sollen. Dies erscheint vor dem Hintergrund der dargelegten Ergebnisse überhaupt nicht funktional, da die Fachverbände Dienstleistungen z.B. im Hinblick auf die Organisation des Wettkampfsports, die Traineraus- und -fortbildung, das Schiedsrichterwesen und die Förderung des Leistungssports anbieten, die sich auf zentrale Problemlagen der Vereine beziehen und daher funktionale Anknüpfungspunkte bieten. Voraussetzung ist dann allerdings, dass die Fachverbände die funktionalen Anknüpfungspunkte der Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund auch erkennen und in ihren Angeboten und Maßnahmen zur Traineraus- und -fortbildung oder zur Talentsichtung und -förderung auch entsprechend aufgreifen. *Zweitens* ist im Hinblick auf alle Sportverbände – Fachverbände wie Bünde – herauszustellen, dass sie ihre Service- und Beratungsangebote nicht allein als „Holleistungen“ für die Vereine konzipieren, sondern Formate finden, durch die Netzwerkbeziehungen und persönliche Kontakte gefördert werden. Dazu gehören beispielsweise „Inhouse-Schulungen“, also Beratungsangebote bei den Vereinen vor Ort. Dabei gilt es – wie gesagt – die Inklusion und Integration von Personen mit Migrationshintergrund als Querschnittsaufgabe zu behandeln und an funktionale Probleme der Vereinsentwicklung anzubinden. Wenn dieses Vorgehen in allen Sportverbänden im föderalen System der Bundesrepublik konsequent aufgegriffen und umgesetzt wird, können sehr viel mehr Sportvereine für eine interkulturelle Öffnung gewonnen werden als dies bislang der Fall ist.

Empfehlungen zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund

Integration zielt im Unterschied zu Inklusion nicht nur auf die bloße Teilnahme von Personen mit Migrationshintergrund im Sportverein, sondern fokussiert ein „Mehr“, das im Rahmen der vorliegenden Studie qualitativ mit Bezug auf kommunikations- und netzwerktheoretische Überlegungen beschrieben wurde: Unter Integration wird zum einen die Teilnahme an *gelingender Kommunikation* verstanden, die erstens die Verständigung der Kommunikationspartner ermöglicht, zweitens das Verhalten der Kommunikationspartner so reguliert, dass eine gleichberechtigte Teilhabe möglich ist, und die drittens auftretende Widersprüche und Konflikte angemessen reguliert. Zum anderen bedeutet Integration in netzwerktheoretischer Perspektive, dass durch die Teilhabe an Gruppen des Sportvereins auch Teilhabemöglichkeiten an Kommunikationszusammenhängen außerhalb des Vereins

eröffnet werden. Empirisch konnte gezeigt werden, dass sich in beiderlei Hinsicht in Sportvereinen Integrationsprozesse beobachten lassen, die es durch konkrete Maßnahmen gezielt zu fördern gilt:

- *Erstens* ist hier an die Schulung kommunikativer Kompetenzen zu denken, die auf einen angemessenen Umgang mit den Anforderungen interkultureller Verständigung und Konfliktregulierung sowie der Ermöglichung gleichberechtigter Teilhabe zielen. Um eine entsprechende Resonanz für solche Schulungen zu erzeugen, erscheint es unabdingbar, die Vermittlung der betreffenden Inhalte in bestehende Aus- und Fortbildungsangebote für Trainer, Übungsleiter und Vereinsmanager zu integrieren und damit wiederum funktional anzubinden. Die mangelnde Nachfrage des bestehenden Angebots „Fit für die Vielfalt“ zeigt ja, dass man kaum Resonanz für die Vermittlung interkultureller Kompetenz in Vereinen erzeugt, wenn man das Thema „isoliert“ aufgreift. Die Nachfrage nach der Vermittlung interkultureller Kompetenz dürfte in dem Maße steigen, in dem deutlich wird, dass damit funktionale Probleme zum Beispiel hinsichtlich der Bindung von Mitgliedern, der Förderung von Talenten oder den Umgang mit interkulturellen Konflikten gelöst werden können.
- *Zweitens* ist in Schulungen und Beratungsmaßnahmen zur Vereinsentwicklung auch das Thema der Netzwerkbildung aufzugreifen, wodurch nicht nur die gesellschaftliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund gefördert, sondern in den Vereinen auch ein wesentlicher Beitrag zur Mitgliedergewinnung und -bindung geleistet werden kann.

Empfehlungen zur Anlage und Durchführung von Schulungen

Unter Berücksichtigung der Erkenntnisse bzgl. Umsetzung und Evaluation der im Rahmen des Projekts entwickelten und durchgeführten Schulung zur Interkulturellen Öffnung von Sportvereinen ist für Schulungen Folgendes zu empfehlen:

- Neben Inhouse-Schulungen sollten durch Bünde und Verbände auch Workshops angeboten werden, die von einer größeren Zahl an Vereinen besucht werden können, und zwar von Vereinen verschiedener Größe sowie mit unterschiedlichem Sportartenangebot und unterschiedlichem Entwicklungsstand hinsichtlich der interkulturellen Öffnung. Dies deshalb, weil – über den Input durch die Dozierenden hinaus – der Austausch der Teilnehmenden in einer solch heterogenen Gruppe zahlreiche Anregungen für Maßnahmen in den Vereinen bietet. Weiterhin wird die Motivation durch die gemeinsame Arbeit an einem alle anwesenden Vereine betreffenden Problem gesteigert sowie eine Vernetzung der Vereine zur gegenseitigen Unterstützung ermöglicht. Darüber hinaus ermöglichen solche Schulungen, zu denen über die Bünde und Verbände eingeladen wird, auch Kontakte zwischen Vereinen und Bündeln anzubahnen bzw. zu stärken. Dies bietet einerseits den Bündeln die Möglichkeit, über

Unterstützungsleistungen zu informieren, und andererseits den Vereinen Zugang zu Beratungsangeboten und Fördermitteln. Der Wunsch nach derartigen Veranstaltungen lässt sich an den Ergebnissen der im Rahmen des Projekts MoWiS durchgeführten Schulungen eindeutig ablesen.

- Was die didaktische Vorgehensweise betrifft, so scheint ein konstruktivistischer Ansatz des Lehrens und Lernens gut geeignet zu sein, um Veränderungen in den Vereinen anzuregen: D.h., es müssen einerseits neue, die Diskussion in besonderem Maße anregende Wissensinhalte aus dem Themenbereich „Interkulturelle Öffnung im Sport“ vermittelt werden, andererseits sind die Erwartungen und Wünsche der Teilnehmenden in die Veranstaltung einzubinden. Dies geschieht dadurch, dass immer wieder Gelegenheit gegeben wird, sich mit dem Gehörten diskursiv auseinanderzusetzen und sich mit anderen Teilnehmenden auszutauschen, um deren Erfahrungen aufzunehmen und diese mit den eigenen abzugleichen. Ein solches Verfahren sichert, dass neues Wissen durch die Teilnehmenden mehrfach bearbeitet wird, und so besser in die eigenen Erfahrungsbestände integriert werden kann. Auf diese Weise wird das Gehörte als persönlich bedeutsam wahrgenommen, was wiederum eine Voraussetzung dafür ist, dass sich eine Motivation entwickelt, Prozesse zur Veränderung anzustoßen.
- Bei der Einladung zu derartigen Schulungen sollten Bünde und Verbände, neben den üblichen Einladungswegen über E-Mail, Post oder Websites, eine zugehende Strategie anwenden. D.h., die Bünde sollten jene Vereine persönlich auf eine Teilnahme hin ansprechen, bei denen besonderer Unterstützungsbedarf identifiziert werden kann (z.B. sinkende Mitgliederzahlen und Nachwuchsmangel, auch im Ehrenamt; geringer Anteil von Mitgliedern mit Migrationshintergrund). Diese zugehende Strategie hat sich bei den im Rahmen des Projekts MoWiS durchgeführten Schulungen als sehr effektiv erwiesen. Darüber hinaus müssen bereits Titel und Ausschreibungstexte für derartige Schulungen an den zentralen Problemen der Vereine ansetzen, nämlich der Gewinnung von Mitgliedern und Personal sowie von Talenten für die Wettkampfmannschaften, und diese damit explizit sichtbar machen. Bei der Bewerbung der Veranstaltung ist darauf hinzuweisen, dass es für eine erfolgreiche Implementierung der Workshopinhalte sinnvoll ist, wenn sowohl Funktionsträger/innen aus dem Verwaltungsbereich als auch aus sportbezogenen Rollen (Übungsleiter/innen und Trainer/innen) sowie interessierte Mitglieder teilnehmen. Dies fördert die Kommunikation des Themas auf verschiedenen Ebenen des Vereins und wirkt sich positiv auf die Umsetzung von Prozessen interkultureller Öffnung aus. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit solcher Schulungen sollten Bünde und Verbände im Nachgang an eine Qualifikationsmaßnahme eine thematische Begleitung für Vereine, die dies wünschen, anbieten.

Anhang

Christa Kleindienst-Cachay, Thomas Altenhöner und Sarah Hoenemann

Foliensatz der Schulung zur interkulturellen Öffnung von Sportvereinen

gefördert von

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Workshop Vereinsentwicklung: Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Christa Kleindienst-Cachay, Thomas Altenhöner, Sarah Hoenemann

[NN Ausrichter, TT.MM.JJJJ]


Universität Stuttgart


UNIVERSITÄT
BIELEFELD


FH Bielefeld
University of
Applied Sciences

Begrüßung & Vorstellung

Bitte stellen Sie sich kurz vor mit...

- ...Name
- ...Verein
- ...Funktion im Verein

2 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen


Universität Stuttgart


UNIVERSITÄT
BIELEFELD


FH Bielefeld
University of
Applied Sciences

schleierline


Ablauf des Workshops

- 1 Begrüßung und Vorstellung
- 2 Bestandsaufnahme: Mitgliederentwicklung und demografische Daten (Vortrag)
- 3 Das Projekt MoWiS (Vortrag)
 - 3.1 Vorstellung und Ansatz des Projekts
 - 3.2 Erste Ergebnisse
- Kurze PAUSE (15 Min.)
- 4 Arbeitsgruppen zu vier verschiedenen Themen
- 5 Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse
- 6 Hinweise zur Evaluation
- 7 „Blitzlicht“

3 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen  **Universität Stuttgart**  **UNIVERSITÄT BIELEFELD** 

schleierline


Zoom: Allgemeine Hinweise und Tipps

- 1 **Wenn man selbst nicht spricht**, sollte der Ton immer ausgeschaltet sein.
Wenn Sie etwas sagen möchten, schalten Sie das Mikro unten links an.
- 2 **Wie kann ich mich melden?**
→ unten im Bildschirm auf „**Reaktionen**“ klicken und eine der Hände anklicken.
- 3 **Ich möchte dem Kurs eine Nachricht/Info übermitteln:**
→ unten „**Chat**“ anklicken → rechts erscheint eine weiße Spalte,
→ ganz unten können Sie eine „**Nachricht eingeben**“,
→ anschließend **Entertaste drücken**.

4 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen  **Universität Stuttgart**  **UNIVERSITÄT BIELEFELD** 

→ **Hinweis:**
Folie kommt nur im
Online-Format zur
Anwendung.

2 Bestandsaufnahme: Mitgliederentwicklung und demografische Daten

5 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen  **Universität Stuttgart**  **UNIVERSITÄT BIELEFELD** 

Mitgliederentwicklung in verschiedenen Sportverbänden

→ in vielen Sportverbänden zeigt sich eine Stagnation bzw. ein Rückgang der Mitglieder, z.B. ...

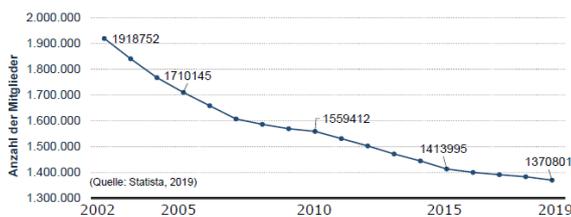
6 Online-Workshop - TT_MM_2333
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



→ **Tipp:**
Die Darstellung der Mitgliederentwicklung wird nach Möglichkeit auf die Sportarten der angemeldeten Teilnehmer/innen bezogen.

Mitgliederentwicklung in verschiedenen Sportverbänden Beispiel Tennis

Entwicklung der Mitgliederzahl des Deutschen Tennis Bundes (2002 - 2019)

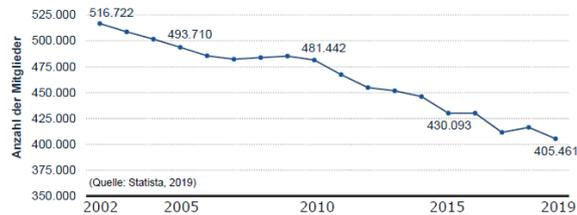


7 Online-Workshop - TT_MM_2333
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Mitgliederentwicklung in verschiedenen Sportverbänden Beispiel Volleyball

Entwicklung der Mitgliederzahl des Deutschen Volleyball Verbandes (2002 - 2019)

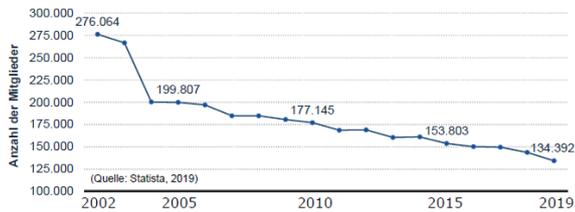


8 Online-Workshop - TT_MM_2333
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Mitgliederentwicklung in verschiedenen Sportverbänden
Beispiel Judo

Entwicklung der Mitgliederzahl des Deutschen Judo Bundes
 (2002 – 2019)

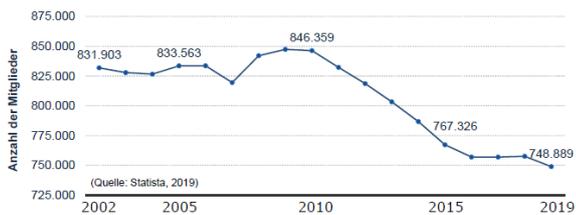


9 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
 Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Mitgliederentwicklung in verschiedenen Sportverbänden
Beispiel Handball

Entwicklung der Mitgliederzahl des Deutschen Handball Bundes
 (2002 – 2019)



10 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
 Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Mitgliederentwicklung in verschiedenen Sportverbänden
Beispiel Handball

- **Rückgang** der Mannschaftszahlen im Handball **seit 2007**
 - 24,2% im Handballverband Westfalen
 - 29,5% im Jugendbereich des Handballverbands Westfalens
- Spielbetrieb kann vielerorts nur über Spielgemeinschaften aufrechterhalten werden.

(Quelle: Mitgliederstatistik des DHB 2019)

11 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
 Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Demografische Situation in Deutschland

12 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Universität Stuttgart



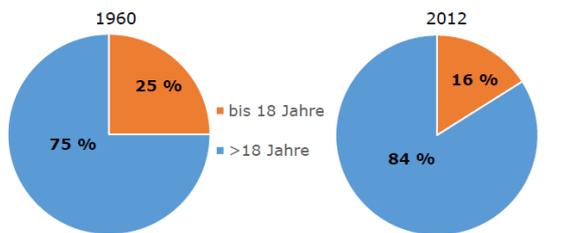
UNIVERSITÄT BIELEFELD



FH Bielefeld
University of Applied Sciences

→ **Tipp:**
Für Darstellungen der demografischen Lage wird nach Möglichkeit auch auf regionale Daten zurückgegriffen.

Rückgang der Anteile der Kinder & Jugendlichen (bis 18 Jahre) an der Gesamtbevölkerung



(Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 2014)

13 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Universität Stuttgart

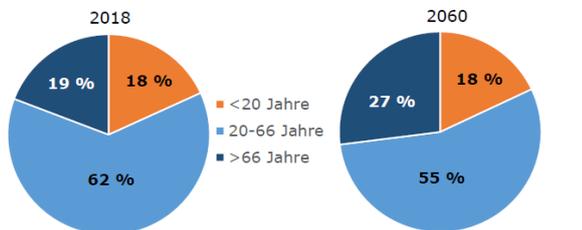


UNIVERSITÄT BIELEFELD



FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Prognostizierte Entwicklung der Altersstruktur in der Gesamtbevölkerung



[Bei moderater Entwicklung gemäß der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung]

(Quelle: Statistisches Bundesamt 2019)

14 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Universität Stuttgart

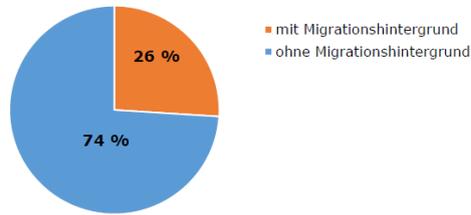


UNIVERSITÄT BIELEFELD



FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Bevölkerung in Deutschland nach Migrationsstatus (2019)



(Quelle: Statistisches Bundesamt 2020; Demografiebericht 2019, BiB 2018)

15 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT BIELEFELD



Menschen mit Migrationshintergrund (Definition)

„Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.“

„Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-) Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen“

(Quelle: Statistisches Bundesamt 2017)

→ **Aktuell (2019): 21,2 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund von 81,8 Mio. ($\pm 26\%$ der Bevölkerung)**

(Quelle: Statistisches Bundesamt 2017, 2020)

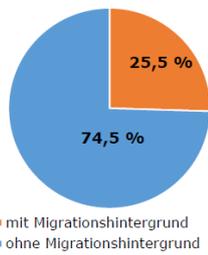
16 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT BIELEFELD



Bevölkerung in Deutschland nach Migrationsstatus und Herkunftsland (2017/18)



(Quelle: Statistisches Bundesamt 2019; MKFFI NRW, 2019)

17 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT BIELEFELD

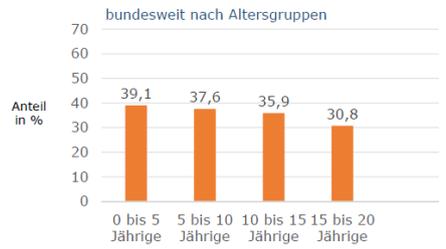


Häufigste Herkunftsländer



(BiB 2018)

Anteile Kinder & Jugendliche mit Migrationshintergrund von allen Kindern und Jugendlichen Deutschland



(Quellen: Statistisches Bundesamt 2018; MKFFI NRW 2019)

18 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT BIELEFELD

FB Bielefeld
University of Applied Sciences

Menschen mit Migrationshintergrund im organisierten Sport

19 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

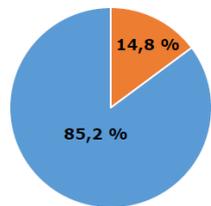
Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT BIELEFELD

FB Bielefeld
University of Applied Sciences

Mitgliedschaft von Menschen mit Migrationshintergrund in „einheimischen“ Sportvereinen (Daten aus Bielefeld/Duisburg)

„Wie viel Prozent der Mitglieder Ihres Vereins haben einen Migrationshintergrund?“



(Quelle: Kleindienst-Cachay et al. 2012)

20 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

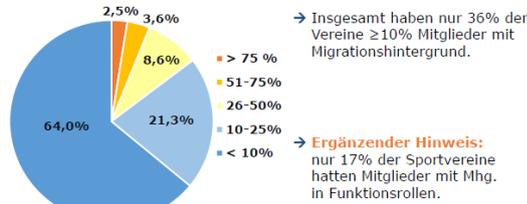
Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT BIELEFELD

FB Bielefeld
University of Applied Sciences

Mitgliedschaft von Menschen mit Migrationshintergrund in „einheimischen“ Sportvereinen (Daten aus Bielefeld/Duisburg)

Sportvereine (in %) differenziert nach Anteilen an Mitgliedern mit Migrationshintergrund



→ Insgesamt haben nur 36% der Vereine ≥10% Mitglieder mit Migrationshintergrund.

→ **Ergänzender Hinweis:** nur 17% der Sportvereine hatten Mitglieder mit Mhg. in Funktionsrollen.

(Quelle: Kleindienst-Cachay et al. 2012)

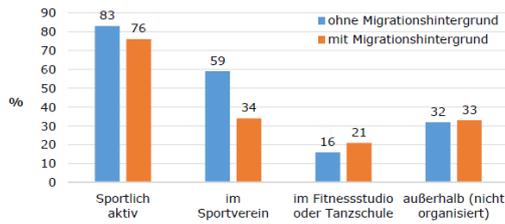
21 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT BIELEFELD

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Sportliche Aktivität nach Organisationsform und Migrationshintergrund (Schülerbefragung in einer ostwestfälischen Kleinstadt, N=1106)



(Quelle: Hoenemann, Köhler, Kleindienst-Cachay, Zeeb, Altenhöner 2020)

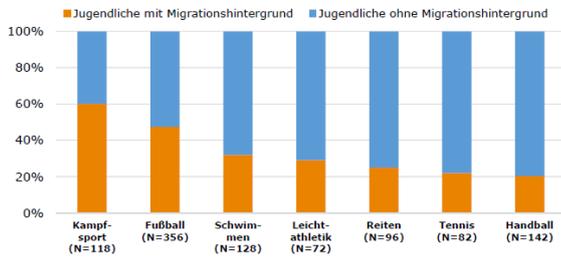
22 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT BIELEFELD

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Anteil an Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund in unterschiedlichen Sportarten (N=994; Anteil mit Mhg.: 46%)



(Quelle: Borggreffe, Cachay & Mätzke 2019)

23 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT BIELEFELD

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Erstes Fazit

- Personen mit Migrationshintergrund machen einen erheblichen Teil der Bevölkerung aus.
- Es gelingt Sportvereinen nicht hinreichend, Personen mit Mhg. für eine Mitgliedschaft zu gewinnen.
- Vereine, die es nicht schaffen, Menschen mit Mhg. zu rekrutieren, werden langfristig Probleme bekommen.
- Um Gegenstrategien entwickeln zu können, muss man die Ursachen der geringen bzw. der selektiven Beteiligung der Bevölkerung mit Mhg. kennen.

→ Hierfür benötigt man valide Forschungsergebnisse

24 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Universität Stuttgart



UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Kurze Feedbackschleife

- Gibt es Anmerkungen von Ihrer Seite?
- Ist den Vereinen diese Situation (Vereinsentwicklung, Demografie) bekannt bzw. bewusst?
- Wie sind Ihre Erfahrungen?

25 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Universität Stuttgart



UNIVERSITÄT
BIELEFELD



3 Das Projekt MoWiS

„Migration und organisationaler Wandel in Sportvereinen“

3.1 MoWiS: Vorstellung und Ansatz des Projekts

26 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Universität Stuttgart



UNIVERSITÄT
BIELEFELD



3.1 MoWiS: Vorstellung und Ansatz des Projekts

Organisation und Zielsetzung

Verbund: Uni Stuttgart, Uni Bielefeld, FH Bielefeld

Laufzeit: 3 Jahre

Förderung: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Ziele des Projekts:

- Erklärung der Ursachen für die Unterrepräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund im organisierten Sport bei Sportvereinen
- Untersuchung integrativer Effekte durch Mitgliedschaft im Sportverein
- Erarbeitung von Empfehlungen für Vereine und Verbände (Transfer)

27 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



3.1 MoWiS: Vorstellung und Ansatz des Projekts

Fallkonstruktion und Datenerhebung

Wer wurde untersucht?

Sportvereine, die sich im Bereich der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund engagieren.

Wo wurde erhoben?

2 Untersuchungsregionen

Nordrhein-Westfalen
Westfalen, Ruhrgebiet, Rheinland

Baden-Württemberg
Stadt Stuttgart und umliegende Landkreise, Ulm, Alb-Donau-Kreis, Kreis Heilbronn

28 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



3.1 MoWiS: Vorstellung und Ansatz des Projekts

Fallkonstruktion und Datenerhebung

Nach welchen Kriterien wurden die Vereine ausgewählt?

Vereinstypologie (keine Einspartenfußballvereine)

Typ 1: Einspartenvereine, ≤ 300 Mitglieder, vornehmlich traditionsorientiert, keine Hauptberuflichkeit.

Typ 2: Mehrspartenvereine, ≤ 1.000 Mitglieder, vornehmlich traditionsorientiert, keine Hauptberuflichkeit.

Typ 3: Mehrspartenvereine, ≤ 5.000 Mitglieder, traditions- und dienstleistungsorientiert, Hauptberuflichkeit.

Typ 4: Mehrspartenvereine, > 5.000 Mitglieder, vornehmlich dienstleistungsorientiert, Hauptberuflichkeit.

29 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



3.1 MoWiS: Vorstellung und Ansatz des Projekts

Fallkonstruktion und Datenerhebung

Wie wurde erhoben? (qualitative Einzelinterviews)	Vereinsvertreter (Vorstände, GF, Abteilungsleiter/-innen, Integrationsbeauftragte, ÜL- und Trainer/-innen)
	Verbandsvertreter/-innen
	Vereinsmitglieder mit Migrationshintergrund
→ Insgesamt 135 Interviews	
→ Fallstudien in 17 Vereinen	

30 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



3.2 MoWiS: Erste Ergebnisse zu folgenden Fragen:

- Wie kommen Personen mit Mhg. in den Sportverein?
- Was hindert Personen mit Mhg., im Verein zu bleiben?
- Welche Gründe lassen sich für das geringe Engagement im Ehrenamt identifizieren?
- Wie kann sich die Organisation Sportverein öffnen?

31 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Wie kommen Personen mit Mhg.
in den Sportverein?

32 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Gelten die klassischen Zugangswege auch für Kinder und Jugendliche mit Mhg.?

Familie?
Peergroup?
Schule?
Werbung und Auendarstellung des Vereins?

33 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Universität Stuttgart



UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Familie

34 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Universität Stuttgart



UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Familie

Familiale Sozialisation **zum Sport** erfolgt in Familien mit Mhg. seltener:

„Meine Eltern haben eigentlich gar keine Rolle dafür gespielt, [dass ich als Kind den Weg in einem Sportverein gefunden habe].“

Gründe:

- **Sport** in der Freizeit wird **nicht als wichtig** erachtet.
- **Schulische Qualifikation** oder Aktivitäten in der **Familie** gehen prinzipiell vor.
- **Organisation** „Sportverein“ ist **nicht vertraut**.
- **Unkenntnis** über Vielfalt der **Sportarten**
- **Traditionelle Geschlechterrollenvorstellungen** behindern ein Sportengagement der Mädchen.

Schwimmtrainerin,
türk. Hintergrund

35 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Universität Stuttgart



UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Familie

Einheimische Kinder werden in den Sportverein „hineingeboren“, Kinder mit Mhg. müssen platziert werden:

„Grundsätzlich gilt leider, dass der Handball im Handball lebt. [...] Wenn die Eltern gespielt haben, tun das auch die Kinder. [...] Der Handball muss, um zu überleben, sich viel offensiver um „Noch-Nicht-Handball-Kinder“ kümmern. Wir kommen aber bislang nicht an die externen Kinder ran.“

(Trainer mit Mhg.)

→ Familiäre Sozialisation zum Sport findet in Familien mit Mhg. seltener statt, weil die Eltern weniger sportaffin sind.

36 Online-Workshop · TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Familie, Bildung, Soziale Lage

Weitere Ursache...

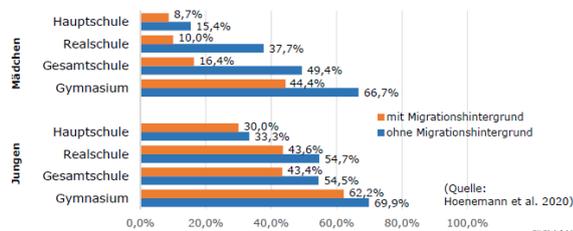
- Sozioökonomische Lage (Schulbildung der Eltern, Einkommen) bedingt in hohem Maße Sportvereinsengagement (vgl. Schlagenhauß 1973; Rohrer & Haller 2014).
 - Familien mit Mhg. haben vielfach geringes Einkommen, niedriges Bildungsniveau.
 - Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund besuchen häufig Schulformen, die zu niedrigen Bildungsabschlüssen führen.

37 Online-Workshop · TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Familie, Bildung, Geschlecht

Sportvereinsmitgliedschaft Schüler/innen Jahrgangsstufe 7-10



38 Online-Workshop · TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Familie

Aber....

Ausnahmen bestätigen die Regel:

Einige Familien mit Mhg. „platzieren“ ihre Kinder bewusst in von Einheimischen dominierten Sportvereinen.

39 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Familie

„Es wird viel von der Familie gelenkt, also wirklich viel. Ich wäre nicht die, die ich bin, wenn mein Vater nicht so darauf bestanden hätte, dass ich gerade mit den Deutschen spiele.“

türkeistämmige Sportlerin

40 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Familie

„Meine Mama fand es richtig toll, dass ich zum Handball gegangen bin, weil sie wollte nicht, dass ich mit Türken beim Fußballspielen abhänge. [Sie wollte] eine andere Gesellschaft, irgendwie andere Freundeskreise.“

türkeistämmiger Sportler

→ Einige Eltern mit Mhg. wollen durch die Wahl des Sportvereins ihre Kinder bewusst mit der Mehrheitsgesellschaft in Kontakt bringen.

41 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Familie

.... Aber das ist nicht der Normalfall: **Familiale Sozialisation zum Sport findet kaum statt.**

Weitere Ursachen hierfür:

- Fehlende passende Vereinssportangebote im Wohnumfeld
- Menschen mit Migrationshintergrund **fühlen sich „fremd“** in den überwiegend von Einheimischen frequentierten Sportvereinen.

42 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Peergroup

43 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Anregungen durch die Peergroup

Zugang zum Sport ist oft über Freundschaft mit einheimischen Jugendlichen vermittelt.

- **Aber** Studien (und unsere Interviews) zeigen:
Jugendliche mit Mhg. haben eher selten einheimische Freunde.

Grund:

- Segregierte Wohngebiete und segregiertes Schulwesen erschweren Kontakt zu einheimischen Jugendlichen.
 - Schüler/-innen in Hauptschule/Sekundarschule sind:
 - wenig sportvereinsaffin
 - haben zu einem sehr hohen Prozentsatz selbst Migrationshintergrund

Ergo: Peergroup als Anregungsfaktor ist gering, beschränkt sich meist auf Schüler/-innen höherer Schulniveaus.

44 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Schule

45 Online-Workshop - TT.MM.2023
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Anregungen durch die Schule

- **Information über Sportarten** außerhalb des Sportunterrichts und über die Organisationsform „Sportverein“ findet in der Schule **eher selten** statt.
- Dies gilt für den **Sportunterricht** und die **Ganztagsveranstaltungen**.
- Diese Informationen wären aber für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund nötig!

„Eindeutig [ist da das Vertrauen in die Schule größer als in den Sportverein]. [Der Sportverein ist für die etwas Unbekanntes] und ich kenn es nicht. Schule kenne ich, Schule kennt man ja irgendwie, da waren sie alle. [...]
Aber Verein: ‚Was ist das? Was macht ihr da? Was passiert da mit meinem Kind?‘“

Vereinsvorsitzender

46 Online-Workshop - TT.MM.2023
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Anregungen durch die Schule

- **Sport-AGs** gibt es in den Schulen, in denen die meisten Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind (**Hauptschule**), **seltener** als an anderen Schulformen (→ AGs haben aber wichtiges Potenzial). (Kleindienst-Cachay et al. 2012)
- Viele **Vereine** haben gar **keinen Kontakt zu Schulen**.
- Dort, wo es Kontakte gibt, z. B. über den schulischen Ganzttag, werden sie oft als **„schwierig“** bezeichnet.

Aber:

→ Es gibt auch Vereine, die von **erheblichen Mitgliedergewinnen im Jugendbereich durch Schulkooperationen** berichten (davon ca. 50 % mit Mhg.).

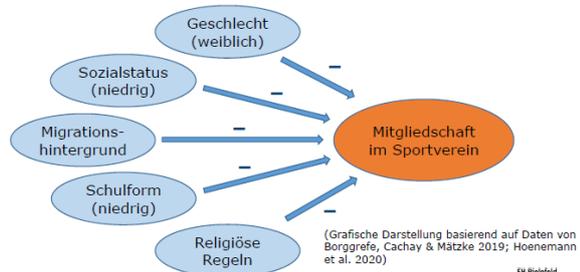
47 Online-Workshop - TT.MM.2023
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Hemmende Faktoren eines Vereinsbeitritts



48 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT BIELEFELD

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Kurze Feedbackschleife 2

- Wie sind Ihre Erfahrungen?
- Gibt es Anmerkungen von Ihrer Seite?

49 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT BIELEFELD

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Werbung und Außendarstellung des Vereins

50 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

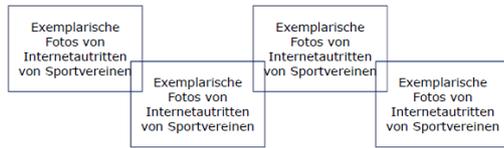
Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT BIELEFELD

FH Bielefeld
University of Applied Sciences

Werbung und Außendarstellung des Vereins

- Menschen mit Migrationshintergrund werden nicht adressiert.
- Informationen häufig nur auf deutsch (z.B. Homepage, Flyer).
- Fehlende Darstellung der kulturellen Vielfalt der Mitglieder auf Bildern (z.B. Homepage, Vereinszeitschrift)



51 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Werbung und Außendarstellung des Vereins

- Thema findet sich selten im Leitbild.
- Integrationsbeauftragter als Ansprechpartner ist vielfach nicht vorhanden bzw. nicht sichtbar.
- Fehlende Kooperation mit Organisationen, die Zugang zur Zielgruppe haben.
- Thema wird intern kaum diskutiert.

→ **Fazit: Eine proaktive, zugehende Strategie zur Werbung von Migrantinnen/Migranten ist derzeit bei den meisten Vereinen nicht erkennbar.**

52 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Werbung und Außendarstellung des Vereins

„Also ich würde mich persönlich angesprochen fühlen, wenn gesagt [würde]: „Handball ist Integration, Handball ist für alle da, Handball ist multikulti.““



Übungsleiter im Handball mit Migrationshintergrund

53 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Werbung und Außendarstellung des Vereins

„Es kümmert sich definitiv keiner (um uns).
Es laufen so viele Kinder rum mit so viel Potenzial
[...]. Die werden nicht wahrgenommen.“



Übungsleiter im Handball mit Migrationshintergrund

54 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Werbung und Außendarstellung des Vereins

„Ich weiß nicht, ob es jetzt an der
deutschen Gesellschaft liegt, dass man die nicht
berühren will, oder die sollen lieber da bleiben, wo
sie sind, und nicht zu uns kommen.“



Übungsleiter im Handball mit Migrationshintergrund

55 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Werbung und Außendarstellung des Vereins

- „Wenn die **Älteren** hören, dass immer mehr Migrationskinder in den (Verein) kommen, dann sind viele **nicht begeistert**. [...] Bei den Jüngeren ist die Toleranz größer.“ (Vereinsvorsitzender)
- „Ich möchte das[, dass wir offen sind für Migranten,] nicht so an die große Glocke hängen. Wir wollen keine **Stigmatisierung** unseres Vereins **als ‚Migrantenverein‘**.“ (Präsidiumsmitglied)
- „Manche im Verein sagen: ‚Brauchen wir die denn wirklich im Verein? **Haben wir nicht schon genug von denen?** Aber das wird nie öffentlich gesagt, nur hinter vorgehaltener Hand.“ (ehemaliger Vorsitzender)

Blockiert (antizipierter) Widerstand im Verein
die Aufnahme von proaktiven Maßnahmen?

56 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



- Symbolische Grenzziehung und Zugehörigkeit -

57 Online-Workshop - TT.MM.2023
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Symbolische Grenzziehung und Zugehörigkeit



Gruppe(n) der
Mitglieder von
Sportvereinen

Symbolische
Grenzziehung



Gruppe(n) der
Nichtmitglieder mit
Migrationshintergrund

Wir - Ihr
Ihr - Wir

Konstruktion von
Zugehörigkeit

58 Online-Workshop - TT.MM.2023
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Symbolische Grenzziehung und Zugehörigkeit

Auch in Sportvereinen kommt es zu Differenzaufrichtungen:

„Dann kommt ein blöder Spruch. Dann kommt der nächste blöde Spruch, und dann hast du halt irgendwann keine Lust mehr.“

türkeistämmiger
Sportler

„Ihr esst doch auch
Hund, oder?“

Sportler mit
russischem Mhg.

UL im Tischtennis
zu Jugendspieler mit
chinesischem Mhg.

türkeistämmige
Sportlerin

„Das, was Erdogan
abzieht, das kommt immer
auf mich zurück.“

„Wenn du Migrant bist, dann
bekommst du das ab, mit Bezug auf
deinen Hintergrund, auch wenn es nur
als Spaß gemeint ist.“

59 Online-Workshop - TT.MM.2023
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Symbolische Grenzziehung und Zugehörigkeit ...aber anders wäre es wünschenswerter!

Konstruktion von
Zugehörigkeit

→ Gruppe der
Vereinsmitglieder

Wir



60 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Ehrenamtliches Engagement im Sportverein und Migrations- hintergrund

61 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Ehrenamtliches Engagement und Migrationshintergrund

- Mitglieder mit Migrationshintergrund engagieren sich seltener ehrenamtlich.
- Ihre ehrenamtliche Aufgaben beschränken sich oftmals auf sportbezogene Rollen (Trainer, ÜL) und auf die Aufgaben von Integrationsbeauftragten.

→ Nachfolgend einige Aussagen...

62 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Ehrenamtliches Engagement und Migrationshintergrund

„[...] Das ist nämlich auch ein Problem, wo ich mir denke: **Wissen die überhaupt, was wir hier tun?** Und wissen die überhaupt, dass wir auch kein Geld dafür bekommen? Dass wir hier unsere Freizeit einbringen? Dass das nicht unser Haupt- oder Nebenjob oder sonst irgendwas ist? [...] Wenn man dann mit denen spricht [merkt man], denen ist das nicht bewusst, was da überhaupt dahintersteckt.“

Vereinsvorsitzender

→ Fehlendes Wissen und Verständnis für die ehrenamtlichen Vereinsstrukturen

63 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Ehrenamtliches Engagement und Migrationshintergrund

„Die **Zeit** habe ich nicht [um an Sitzungen teilzunehmen].
[...] Mit vier Kindern hat man viel zu tun. Deswegen hat man, ehrlich gesagt, nicht die Zeit dafür, ich habe [die] nicht.“

ÜL'in mit Mhg.

→ Familie hat eine höhere Priorität.

64 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Ehrenamtliches Engagement und Migrationshintergrund

„[...] diese verwaltungsmäßigen Sachen und Preise bestimmen und Wahl und was weiß ich, [...] damit **fühlen [sie] sich noch immer nicht zuhause.**“

ÜL mit Mhg.

→ Mangelnde Vertrautheit mit Prozessen im Verein
→ Sie trauen sich diese Aufgaben nicht zu.
→ Sie fühlen sich nicht wohl dabei.

65 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen

Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Ehrenamtliches Engagement und Migrationshintergrund

„Da werden einem schon ein bisschen, sage ich mal, **Steine in den Weg gelegt**, wenn man irgendwas macht. Am Anfang war das so, dass ich mir einen **gewissen Respekt verschaffen** musste.“

Abteilungsleiterin mit Mhg.

„Aber es ist schwierig, sich Respekt zu verschaffen. Das haben Sie immer, **diese Rolle der Griechin**. Obwohl, Sie hören es, ich bin hier geboren. Aber **sie bleiben der Ausländer**.“

66 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Ehrenamtliches Engagement und Migrationshintergrund

Mitglieder mit Migrationshintergrund geben folgende Gründe für ihr geringes ehrenamtliches Engagement an:

- Unsicherheit
- fehlender Respekt ihnen gegenüber
- fehlendes Gefühl von Zugehörigkeit
- Familie geht vor Vereinsarbeit
- immer in der Rolle „Ausländer“



67 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Kurze Feedbackschleife 3

- Wie sind Ihre Erfahrungen?
- Gibt es Anmerkungen von Ihrer Seite?

68 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Fazit am Ende des Vortrags

69 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Universität Stuttgart



UNIVERSITÄT
BIELEFELD



FH Bielefeld
University of
Applied Sciences

KURZE PAUSE (15 Min.)

70 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Universität Stuttgart



UNIVERSITÄT
BIELEFELD



FH Bielefeld
University of
Applied Sciences

4 Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen (20 Minuten)

71 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Universität Stuttgart



UNIVERSITÄT
BIELEFELD



FH Bielefeld
University of
Applied Sciences

4 Einteilung der Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen

72 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Was haben wir nun vor? Schritte der Gruppenarbeit

- I. Aufteilung des Kurses in die vier Arbeitsgruppen – „Breakout“.
- II. Bestimmung eines Protokollführers. Die protokollführende Person lädt aus dem Chat die passende Vorlage (Worddatei) herunter und speichert sie auf dem Desktop und öffnet sie.
- III. Die protokollführende Person klickt in der Breakoutsession auf „Bildschirm freigeben“, dann können alle in der AG die Datei sehen.
- IV. Die Gruppen arbeiten nun jeweils 20 Minuten an der Fragestellung. Die protokollführende Person notiert die Ergebnisse der Gruppe in der Word-Vorlage.
- V. Die protokollführende Person lädt die Worddatei am Ende der Gruppenarbeit in den Chat. → Chat → Datei hochladen
- VI. Jede Gruppe präsentiert ihr Ergebnis, anschließend werden die Ergebnisse im Plenum diskutiert und ergänzt (angereichert).

→ Hinweis:
Folie kommt nur im
Online-Format zur
Anwendung.

4 Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen

1. Wie kann man **Kinder und Jugendliche** mit Migrationshintergrund (und deren Eltern) erreichen? – **Zugang erleichtern**, Barrieren abbauen. 🌟
2. Wie kann man **Zugehörigkeit zum Verein fördern**, Differenzenerfahrungen minimieren? 🌟
3. **Ehrenamt**: Wie gelingt es, Personen mit Migrationshintergrund für ehrenamtliche Tätigkeiten zu **gewinnen**? 🌟
4. Wie bekommt man das **Thema in den Verein**? 🌟
Wie schafft man es, dass der Verein sich damit beschäftigt?

74 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



5 Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse

75 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



5 Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse

1. Wie kann man **Kinder und Jugendliche** mit Migrationshintergrund (und deren Eltern) erreichen? – **Zugang erleichtern**, Barrieren abbauen. 🌟
2. Wie kann man **Zugehörigkeit zum Verein fördern**, Differenzenerfahrungen minimieren? 🌟
3. **Ehrenamt**: Wie gelingt es, Personen mit Migrationshintergrund für ehrenamtliche Tätigkeiten zu **gewinnen**? 🌟
4. Wie bekommt man das **Thema in den Verein**?
Wie schafft man es, dass der Verein sich damit beschäftigt? 🌟

76 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



6 Hinweise zur Evaluation

77 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



7 „Blitzlicht“

Was nehme ich aus dieser Veranstaltung mit?

78 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Vernetzungsfolie – Hilfreiche Kontaktdaten

Ansprechpartner

[NN, Ausrichter]	[NN (Funktion)]	[Mailadresse] [Telefonnummer]
[NN, Partner 1 z.B. KSB, SSB]	[NN (Funktion)]	[Mailadresse] [Telefonnummer]
[NN, weitere Partner, z.B. Stadt]	[NN (Funktion)]	[Mailadresse] [Telefonnummer]
	[NN (Funktion)]	[Mailadresse] [Telefonnummer]
Projekt MoWIS	Thomas Althenhöner (FH Bielefeld)	taltenhoener@fh-bielefeld.de
	Christa Kleindienst-Cachay (Uni Bielefeld)	christa.cachay@uni-bielefeld.de

→ Bei Interesse und Rückfragen können Sie gern Kontakt zu uns aufnehmen!

79 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!

80 Online-Workshop - TT.MM.JJJJ
Zugang zu neuen Mitgliedergruppen



Impressum:

Borggrefe, Carmen, Cachay, Klaus, Kleindienst-Cachay, Christa, Altenhöner, Thomas (Hrsg.)

Abschlussbericht zum Verbundprojekt „Migration und organisationaler Wandel in Sportvereinen (MoWiS) - Analyse, Entwicklung, Implementation und Evaluation von Programmen zur interkulturellen Öffnung“

Bielefeld: Universität Bielefeld, Abt. Sportwissenschaft 2021

DOI <https://doi.org/10.4119/unibi/2959670>

Lizenzhinweis:



Soweit nicht anders angegeben, wird diese Publikation unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 4.0 International (CC BY-NC-ND) veröffentlicht.

Weitere Informationen unter:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de> und

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.de>

Kontakt:

Prof. Dr. Carmen Borggrefe, Universität Stuttgart, Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft, Abteilung Sportsoziologie und -management, Allmandring 28, 70569 Stuttgart; carmen.borggrefe@inspo.uni-stuttgart.de

Prof. Dr. Klaus Cachay, Universität Bielefeld, Abt. Sportwissenschaft, Universitätsstraße 31, 33615 Bielefeld; klaus.cachay@uni-bielefeld.de

Prof. Dr. Christa Kleindienst-Cachay, Universität Bielefeld, Abt. Sportwissenschaft, Universitätsstraße 31, 33615 Bielefeld; christa.cachay@uni-bielefeld.de

Prof. Dr. Thomas Altenhöner, Fachhochschule Bielefeld, FB Sozialwesen, Interaktion 1, 33619 Bielefeld; thomas.altenhoener@fh-bielefeld.de