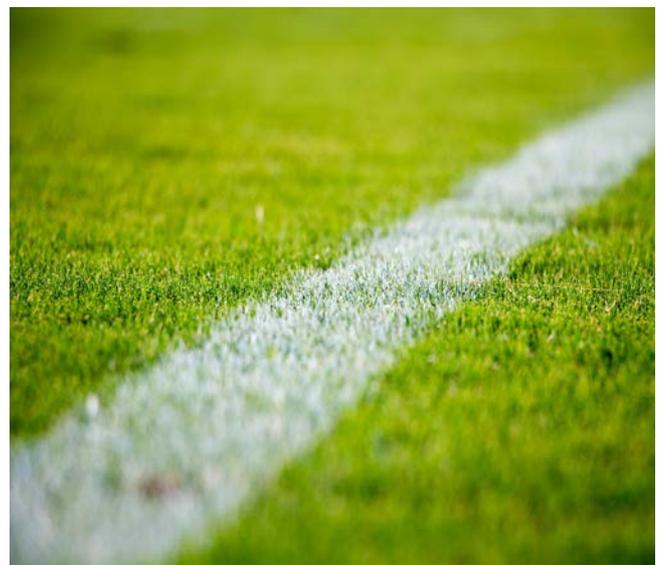


InBewegung - Transformationsprozesse von Sportorganisationen in der Migrationsgesellschaft



Ergebnisbericht

M. Fingerle, C. Heim, C. Hof, B. Hoffarth, J. Haut, M. Röder, J. Ackermann, K. Olmesdahl, L. Müller, L. Blicher & K. Rinnert

Goethe-Universität Frankfurt am Main

Das Projekt „InBewegung - Transformationsprozesse von Sportorganisationen in der Migrationsgesellschaft“, FKZ 01UM1804Y, wurde gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und betreut durch den DLR Projektträger.

Inhaltsverzeichnis

1	<i>InBewegung – Die Projektbeteiligten</i>	4
2	<i>Vorwort</i>	5
3	<i>InBewegung ein Projekt mit vielen Aufgaben</i>	6
	3.1 Wie kann Integration gelingen – ein langer Weg mit vielen Fragen!.....	6
	3.2 Sportvereine – Organisationen mit eigener Handlungslogik?	7
	3.3 Das wissenschaftliche Vorgehen von InBewegung.....	9
	3.4 Was wurde erfragt?	9
4	<i>Ergebnisse der einzelnen Projektteile im Detail</i>	12
	4.1 Dokumentenanalyse	12
	4.2 Befragungen von Vereinsvorständen.....	14
	4.2.1 Ressourcen und Herausforderungen, die von den befragten Vorständen berichtet werden.....	14
	4.2.2 Themen, die im Verein besondere Beachtung finden	17
	4.2.3 Bedeutung des Themas Integration im Verein.....	18
	4.3 Befragungen von Vereinsmitgliedern.....	20
	4.3.1 Ziele, Selbst- und Integrationsverständnisse der Vereine	20
	4.3.2 Vereinskultur und Akzeptanz	21
	4.3.3 Organisationsstruktur – Formale Strukturen	23
	4.4 Ethnographische Beobachtungen von Sportsituationen	24
	4.5 Expert*inneninterviews mit Vereinsvorständen.....	26
	4.5.1 Integrationsverständnis	26
	4.5.2 Integrationsbezogene Ziele der Vereine	28
	4.5.3 Voraussetzungen für Integration.....	28
	4.5.4 Formen des Umgangs mit Integration.....	30
	4.5.5 Soziale Interaktionspraktiken.....	31
	4.5.6 Fazit auf Basis der Interviewdaten.....	32
	4.6 Sportlich in Vereinen aktive Migrant*innen, außerhalb von Vereinen aktive Migrant*innen und Geflüchtete	34
	4.7 Round-Table	36
5	<i>Zusammenfassende Auswertung</i>	38
	5.1 Konkrete Handlungsempfehlungen für den Sportkreis Frankfurt e.V.	38
	5.1.1 Unterstützung der Arbeit des Vorstandes in den Vereinen	39
	5.1.1.1 Sportvereinsarbeit nach dem Managementzirkel	39

5.1.1.2	Passungsverhältnisse von Zielen und Möglichkeiten.....	41
5.1.1.3	Organisationsentwicklung im Sportverein	43
5.1.2	Engagement des Sportkreises.....	48
5.1.2.1	Kommunales Integrationsmanagement	49
5.1.2.2	Strategien zur Förderung ehrenamtlichen Engagements..	50
5.1.3	Stärkung von Ressourcen des Sportkreises	51
6	<i>Abschließende Bemerkungen</i>	52
7	<i>Literatur</i>	54
8	<i>Impressum</i>	56

1 InBewegung – Die Projektbeteiligten



BMBF als Fördermittelgeber

*Antragsteller*innen*

Michael Fingerle

Christopher Heim

Christiane Hof

Britta Hoffart

Mandy Röder

Jan Haut

*Mitarbeiter*innen*

Jannis Ackermann

Lisa Blicher

Bilsena Ibrahimovic

Lasse Müller

Kim Olmesdahl

Kerstin Rinnert

Andrea Silva-Tapia

Sarah Weißmann

Sportkreis Frankfurt am Main e.V.

2 Vorwort

In Zeiten verstärkter Zuwanderungsbewegungen nach Deutschland ist es eine wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die Menschen willkommen zu heißen und ihnen auf ihrem Weg, sich in der neuen Gemeinschaft einzugliedern, zur Seite zu stehen. Menschen, die neu nach Deutschland kommen, haben meist viele Fragen und benötigen daher Unterstützung. Die Sprachbarriere ist nur eine der Hürden, die Zugewanderte nach ihrer Ankunft in Deutschland überwinden müssen. Ohne hinreichende Sprachkenntnisse ist es schwer, sich in einem neuen Lebensumfeld zurechtzufinden, selbstständig Termine zu vereinbaren und den Weg zu Ärzten, Behörden oder Freizeitangeboten zu finden. Doch nicht nur Menschen, die erst vor kurzem neu nach Deutschland gekommen sind, benötigen Unterstützung, auch Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits seit längerer Zeit in Deutschland sind, haben oftmals noch mit Sprachbarrieren, kulturellen Unterschieden oder im schlimmsten Fall mit Diskriminierung zu kämpfen.

Nicht immer sind Unwillen oder böse Absicht hinter nicht gelingenden Prozessen der Integration zu finden, in manchen Fällen fehlt es einfach an Ressourcen, Wissen oder auch notwendiger organisatorischer Unterstützung.

Wir freuen uns daher umso mehr, dass wir mit dem durch das BMBF geförderte Projekt „InBewegung“ einen Beitrag leisten konnten, Informationen über gelingende Integration im Rahmen von Sportangeboten durch Sportvereine zusammenzustellen sowie in Kooperation mit Sportvereinen aus Frankfurt am Main Stolpersteine und Barrieren zu identifizieren. Die Ergebnisse des Forschungsvorhabens erweitern zudem auch das Wissen über Gelingensbedingungen von Integration und dienen somit auch einem gesamtgesellschaftlichen Interesse.

Auf Basis dieser Erkenntnisse bietet die vorliegende Broschüre einen Überblick über die zentralen Ergebnisse des Projekts sowie einen Handlungsleitfaden zur Optimierung von Integrationsbemühungen.

3 InBewegung: Ein Projekt mit vielen Aufgaben

Der Projekttitel „InBewegung“ passt auf zweierlei Weise zu den Ideen des durchgeführten Forschungsvorhabens und spiegelt die erfolgten und analysierten Veränderungen der Sportvereine sowie die Freude an Bewegung, die bei sportlicher Betätigung im Mittelpunkt steht. Mit einer Laufzeit von 3 Jahren und 3 Monaten (2018 bis 2021) boten sich im Rahmen der Projektarbeit viele Möglichkeiten Informationen zu sammeln, um Antworten auf die Projektfragen zu geben.

3.1 Wie kann Integration gelingen – ein langer Weg mit vielen Fragen!

Im Rahmen des Projekts wurde analysiert, in welcher Weise im Raum Frankfurt am Main die Integration von Personen mit Migrationshintergrund (spezifischer auch mit Fluchterfahrungen) in den Sport und durch Sport gegenwärtig gelingt



und welche Implikationen sich für die weitere Bearbeitung migrationsbezogener Herausforderungen ergeben. Ein wichtiges Resultat der Vorabsprachen im Team war die gemeinsame Verständigung darauf, dass Integration nicht nur einseitig

als Bringschuld der Migrant*innen, sondern in einem allgemeineren Sinn als gemeinsame Aufgabe eines konstruktiven Umgangs mit (kultureller) Heterogenität verstanden wurde. Es wurde daher entschieden, Einstellungen und Handlungspraktiken der Akteure auf verschiedenen Organisationsebenen von Sportvereinen zu untersuchen und auf der Ebene des Sportkreises eine datenbasierte Handlungsempfehlung zu erstellen. Um eine umfassende Datenbasis zur Beantwortung der Projektfragestellung zu erstellen, war es Aufgabe der Projektbeteiligten, Interviews mit Vereinsfunktionär*innen zu führen, ethnographische Beobach-

tungsphasen zu realisieren und mehrere fragebogengestützte Erhebungsphasen mit Sporttreibenden mit und ohne Migrationshintergrund innerhalb und außerhalb von Sportvereinen durchzuführen. Alle erhobenen Daten wurden einer kombinierten Auswertung unterzogen und es wurde eine Triangulation der Befunde vorgenommen.

3.2 Sportvereine – Organisationen mit eigener Handlungslogik?

Da es im Rahmen des Projekts InBewegung um die Integration in bzw. auch durch den Sport ging, war es wichtig, sich zu Beginn der Projektarbeit mit der Struktur von sportlichen Organisationen auseinander zu setzen. Wie sich aus der Forschung entnehmen lässt, bildet die Organisation des Sports in Deutschland ein Mehr-Ebenen-System. In Abbildung 1 findet sich eine Darstellung der verschiedenen zu berücksichtigenden organisationalen Ebenen, die noch einmal darlegen, dass es auch für die Erhebungen wichtig war, sowohl Vorstände wie auch Sporttreibende als Akteure von Sport und Integration in die Datenerhebungen einzubeziehen.

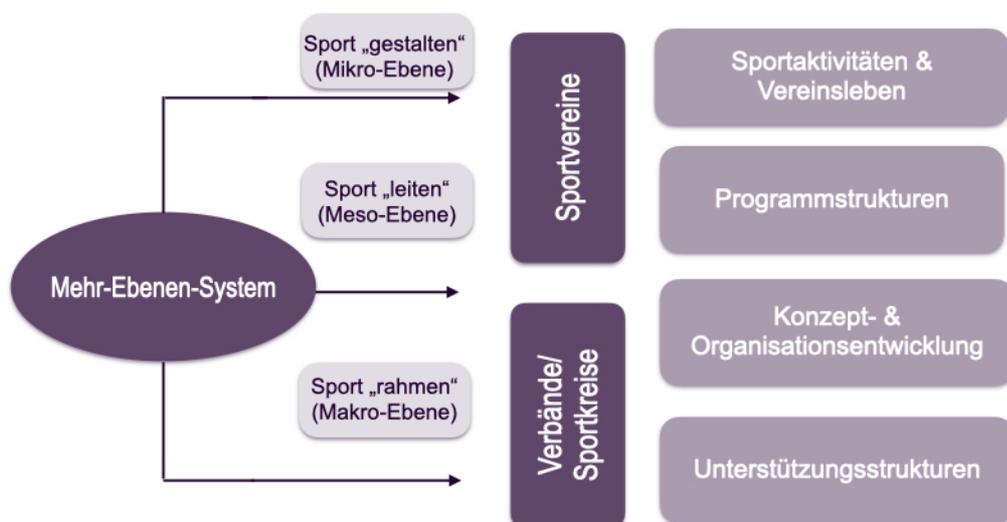


Abbildung 1. Mehr-Ebenen-System der Organisation des Sports

Im Wesentlichen lassen sich einer allgemeinen systemischen Logik folgend drei Ebenen voneinander unterscheiden, die als Mikro-, Meso- und Makroebene beschrieben werden können. Auf diesen Ebenen finden sich unterschiedliche Akteure des Sports. Während Dachverbände auf einer Art rahmenden Makroebene verstärkt Verwaltungs- und Governance-Aufgaben übernehmen, stellen organisationale Einheiten wie der Sportkreis Frankfurt e.V. als Intermediär-Organisation und Interessenvertretung auf einer leitenden bzw. vermittelnden Mesoebene ein wichtiges Bindeglied und einen zentralen Unterstützer der Arbeit der einzelnen Vereine dar. Den Vereinen kommt die eigentliche Arbeit mit den Sporttreibenden zu. Man kann hier von einer Art Arbeit an der Basis auf Mikroebene sprechen, wenn man die Hierarchielogik eines Mehr-Ebenen-Systems unterstellt.

Die Arbeit im Rahmen der Sportvereine als Sportgestalter auf Mikrosystemebene erfolgt auf zwei, miteinander funktional verschränkten Ebenen: Der Ebene des Vereinsvorstands und der Ebene der Mitglieder. Auf der Ebene der Mitglieder sind (bezogen auf Integration) Formen des sozialen Miteinanders und der Kommunikation zwischen den Vereinsmitgliedern angesiedelt und als Interaktionen und Praktiken beschreibbar.

Auf der Ebene des Vorstands haben die in die Vereinsleitung involvierten Personen die Aufgabe, die Umsetzung der Vereinsziele – insbesondere die Ermöglichung von Sportaktivitäten und Vereinsleben – zu organisieren. Im Mittelpunkt steht dabei das operative Management des Vereins. Darüber hinaus hat der Vorstand aber auch die Aufgabe, Konzepte, Strukturen und Programme in den Blick zu nehmen und dadurch den Verein strategisch weiterzuentwickeln. Mit Bezug auf die Integration von Menschen mit unterschiedlichsten Voraussetzungen in den Sportverein kommt dem Verein also die Aufgabe zu, darüber nachzudenken, ob und in welcher Weise Integrationsfragen behandelt werden sollen.

3.3 Das wissenschaftliche Vorgehen von InBewegung

Um Antworten auf die gestellten Fragen zu geben, wurden im Projekt InBewegung mit Akteur*innen auf mehreren Ebenen gearbeitet. Abbildung 2 gibt hierzu einen Überblick. Die jeweiligen *Ns* geben die Anzahl der eingegangenen "Datenpunkte" an. Wenn also beispielsweise von *N* = 85 Vereinsvorständen die Rede ist, sind hiermit 85 Vorstandsmitglieder aus Sportvereinen gemeint, wobei auch mehrere Vorstandsmitglieder dem gleichen Verein entstammen können. Da Daten auf mehrere Arten gewonnen wurden, mussten diese im Rahmen der Auswertungen wieder zusammengespielt werden, dies wird als Triangulation der Ergebnisse bezeichnet. Auf Basis dieser gekoppelten Ergebnisse wurden die Handlungsempfehlungen erstellt.

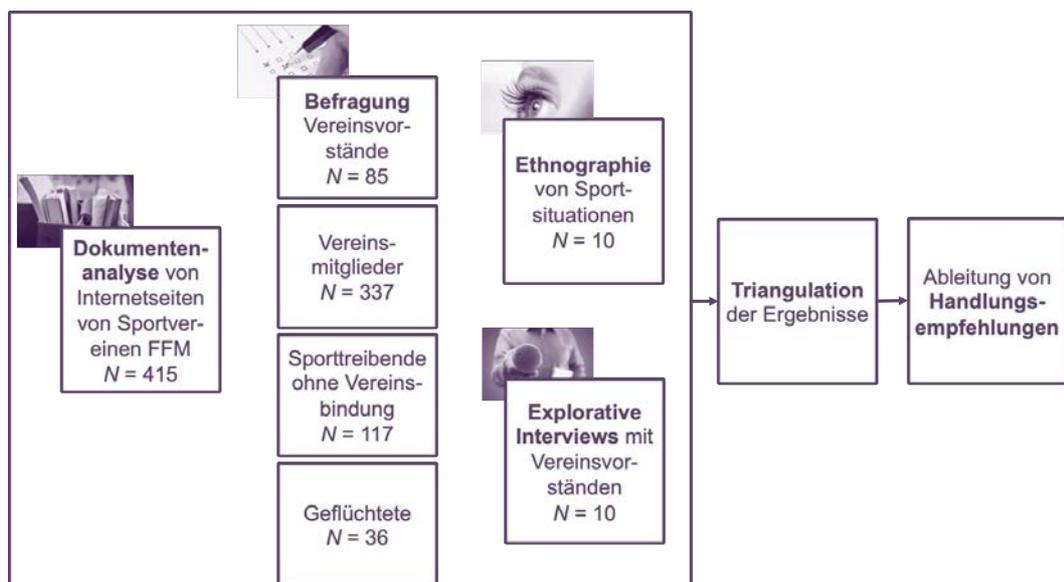


Abbildung 2. Projektüberblick InBewegung

3.4 Was wurde erfragt?

Ausgehend von der durch den Forschungsstand begründeten Annahme, dass gelingende Integration in den und durch den Sport kein Automatismus ist (Mutz, 2012), wurde beschlossen, einen detaillierten Überblick über die expliziten Integrationsaktivitäten der dem Sportkreises Frankfurt e.V. angeschlossenen Sport- und Turnvereine zu erstellen (Dokumentation).

In nächsten Projektschritten wurden Aspekte einer organisationalen Passung von Sportvereinsangeboten zu den Bedingungen von Einwanderung und Migration sowie die Frage nach einer gleichberechtigten Teilhabe von Migrant*innen in den Blick genommen. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die erfragten Themenbereiche sowie die Zielgruppen des Gesamtprojekts, denen die Items zu den jeweiligen Themenbereichen vorgelegt wurden.

Tabelle 1. Übersicht über die erfragten Themenbereiche

Themenbereich	Angesprochene Zielgruppe				
	VF	VM	AA	Inaktive	Flucht
<i>Zugehörigkeit zu einer Befragungsgruppe</i>	X	X	X	X	X
<i>Sportgründe</i>					
Gründe für Sport	X	X	X		(X)
Gründe gegen Sport				X	(X)
Gründe gegen Sport im Verein			X		(X)
<i>Sportaffinität</i>					
Meinung zu Sport			X	X	
Selbsteinschätzung sportlicher Fähigkeiten			X		
<i>Freizeitverhalten</i>				X	
<i>Bewertung von Formen des Sporttreibens</i>			X	X	
<i>Zusammensetzung der Sportgruppe</i>			X		
<i>Engagement im Sportverein</i>	X	X			(X)
<i>Vereinsleben</i>					
Umgang mit- und untereinander	X	X	X		
Eingebundensein		X	X		(X)
Sich-Ausgeschlossen-Fühlen		X	X		
Interne (Ziel-)Ausrichtung	X		X		
Außersportliche Aktivitäten		X	X		
<i>Vereinsstruktur und -entwicklung</i>					
Spezielle Zielgruppen	X				
Veränderung Mitgliederzusammensetzung	X				
Problemlagen	X				
Wichtige Themen		X			
Kennwerte	X				
<i>Integration</i>					
Wichtigkeit von Integration	X	X	X		
Integration von Menschen mit MH	X				
Maßnahmen zur Integration		X			
Allgemeine Integrationsaspekte	X	X	X	X	
Ausgänge von Integration	X	X	X	X	
<i>Soziodemographische Angaben</i>	X	X	X	X	X

Anmerkungen. VF = Vereinsfunktionär*innen, VM = Vereinsmitglieder, AA = außerhalb von Verein Aktive; Kreuze in Klammern weisen darauf hin, dass sprachliche Vereinfachungen in der Frageformulierung vorgenommen wurden, um der entsprechenden Zielgruppe gerecht zu werden.

Neben quantitativen Erhebungen wurden Interviews mit Vereinsvorständen sowie ergänzende ethnographischen Interviews mit Trainer*innen und Sporttreibenden durchgeführt. Im Zentrum des Erkenntnisinteresses standen die Erfahrungen und Wahrnehmungen hinsichtlich der Gruppendynamiken und Interaktionen im Training/Wettkampf. Es wurden vor allem auch die Wahrnehmung der

Partizipation (des freiwilligen Engagements) und etwaiger Transformationsprozesse im jeweiligen Verein thematisiert.

Die Interviews mit den Vorständen wurden als offene Interviews anhand eines Leitfadens mit unterschiedlichen thematischen Blöcken konzipiert. Die Themen umfassten: a) Verein und seine integrationsbezogenen Ziele und Aktivitäten, b) Veränderungen der Vereine durch Migrant*innen/Geflüchtete, c) integrationsbezogene Herausforderungen, d) Umgang mit den genannten Herausforderungen, e) Ziele/Perspektiven/Visionen. Die Dauer der Interviews betrug zwischen 45 und 90 Minuten. Die Gespräche wurden aufgezeichnet, transkribiert und anonymisiert. Die Auswertung orientierte sich am Forschungsstil der Grounded Theory (Glaser & Strauss 2010).

Auf der Basis der triangulierenden Auswertung der erhobenen Informationen über die Nutzer*innen der Sportvereine, über Formen der Partizipation auf den verschiedenen Organisationsebenen, über Praktiken und Bedarfe sowie nicht zuletzt über bestehende Ziele und Handlungskonzepte im Hinblick auf die Frage gelingender Integration von Migrant*innen in und durch Sport sollten nicht nur Fortbildungsbedarfe herausgearbeitet werden, sondern diese Einsichten auch für die Reflexion und Weiterentwicklung der Handlungspraktiken der Vereine genutzt werden.

4 Ergebnisse der einzelnen Projektteile im Detail

4.1 Dokumentenanalyse

Chronologisch als erstes wurde im Projekt InBewegung eine Dokumentenanalyse vorgenommen. Im Ergebnis lassen sich die Frankfurter Sportvereine hinsichtlich ihrer formalen und textlich auf den Internetauftritten dokumentierten Integrationsaktivitäten in vier Kategorien einteilen: 1) Vereine, die als anerkannte Stützpunktvereine des DOSB-Programms „Integration durch Sport“ ein hohes Maß an formaler Integration leisten und kommunizieren (8 Vereine), 2) Vereine, die spezifische Maßnahmen oder einzelne Projekte zur Integration anbieten bzw. angeboten haben (z.B. „Taekwando in der Moschee“ oder „Basteln mit Flüchtlingskindern“) (12 Vereine), 3) Vereine ohne spezifische Angebote, die aber zumindest integrative Aussagen kommunizieren (z.B. „Der internationale Mix der Truppe ist nicht zufällig entstanden, er ist gewollt“; „Großen Wert legt der Verein von vorneherein auf die Einbindung von Sportlern mit Migrationshintergründen“) (31 Vereine), 4) Vereine ohne explizite Maßnahmen oder Aussagen zur Integration von Migrant*innen (287 Vereine). Sogenannte „eigenethnische“ Vereine, die „[...] anhand ihrer Mitgliederzusammensetzung, ihrer Führungspersonen und ihres Vereinsprofils einer einzelnen Herkunftsgruppe zuzuordnen sind“ (Stahl, 2015), wurden aufgrund ihres bezüglich Integration als ambivalent zu beurteilenden Status gesondert erfasst (17 Vereine). Ein Vergleich der so kategorisierten Vereine zeigt hinsichtlich ihrer Strukturmerkmale, im Einklang mit dem Forschungsstand (Elmose-Østerlund et al., 2019), dass Vereine, die offizielle Statements in Bezug auf Integration haben und die sich folglich sprachlich als „Integrationsvereine“ fassen lassen, durchschnittlich höhere Mitgliederzahlen und mehr Abteilungen haben als Vereine ohne explizit erkennbare Integrationsbezüge. Dieser Eindruck ist

aufgrund der schwierigen Datenlage (s.o.) allerdings nur mit Vorsicht zu interpretieren.

Unter Nutzung von Google My Maps wurde eine interaktive Karte der Sportvereine der Stadt Frankfurt am Main erstellt. In diese Karte sind die in der Dokumentenanalyse auf den Vereinswebsites vorgefundenen Integrationsaktivitäten der Sportvereine abbildet. In diesen Atlas aufgenommen wurden alle Vereine, die entsprechend der Analysen in die genannten Kategorien eingeordnet werden konnten. Die Karte kann über folgenden Link aufgerufen werden:

https://www.google.com/maps/d/u/1/edit?mid=1oPoOgzq8gUTpSHoQ8_zXBY7QheyZzXcc&usp=sharing

Insgesamt lieferten die Ergebnisse der Analyse der Webauftritte der Frankfurter Sportvereine nicht nur wichtige Kriterien für weiterführende Analysen, sondern zeigten bereits erste potenzielle Handlungsbedarfe zu einer Optimierung der Integrationsleistung an. **Für den Sportkreis bedeutet dies vor allem, dass es Potentiale hinsichtlich der Kommunikation integrativer Aktivitäten von Vereinen gibt.** Erstens sollten die vorhandenen expliziten Integrationsbemühungen öffentlich in stärkerem Maße sichtbar gemacht werden. Zweitens sollten auch Vereine, die keine spezifischen Maßnahmen für Migrant*innen im Portfolio haben, überdenken, ob nicht eine stärkere Kommunikation eines für alle offenen Charakters des Sports erfolgen sollte. Hierbei wäre im Einzelfall kritisch zu hinterfragen, ob eine fehlende Aussage zu Integration auf der Vereinswebseite mit bestimmten Haltungen einhergeht, die Schulungen und Fortbildungen zum Thema Integration erfordern, oder ob es sich schlicht um ein Versäumnis der Kommunikation von Integrationsbereitschaft handelt. Es sollte eigentlich das Prinzip gelten, dass Sportvereine prinzipiell allen Personen offenstehen und dieses sollte auch offen kommuniziert werden, denn insbesondere mit Blick auf Personen mit Migrationshintergrund ist es vielleicht nicht selbstverständlich, dass Sportvereine öffentlich sind, da dies in vielen Herkunftsländern von Migrant*innen keineswegs so ist.

4.2 Befragungen von Vereinsvorständen

Im Anschluss an die Dokumentenanalyse wurden Befragungen von Vereinsvorstandsangehörigen realisiert. Die befragten Vorstände wurden gebeten, ihren Verein anhand vorgegebener Charakteristika näher zu beschreiben. Bezüglich der Anzahl von Abteilungen wurde folgendes Bild gefunden: $n = 39$ eine Abteilung, $n = 24$ zwei bis 5 Abteilungen, $n = 21$ mehr als 5 Abteilungen, $n = 1$ keine Antwort. Das Gründungsjahr schwankte zwischen 1856 und 2017 mit einem Mittelwert von $M = 1935$. Die Anzahl der Mitglieder schwankte zwischen 32 und 3500 mit einem Mittelwert von $M = 504.63$. In der Stichprobe fanden sich also sowohl Vorstandsmitglieder von kleinen wie auch von großen Vereinen. Die Anzahl der ehrenamtliche Mitarbeiter*innen in den Vereinen schwankte zwischen 0 und 200 mit einem Mittelwert von $M = 21.89$ Personen. Die Anzahl der hauptamtliche Mitarbeiter*innen schwankte zwischen 0 und 450 mit einem Mittelwert von $M = 7.18$ Personen. Es wurde außerdem danach gefragt, wie viele Personen eine Aufwandsentschädigung erhalten. Die Angaben schwankten zwischen 0 und 90 mit einem Mittelwert von $M = 9.45$ Personen. Besonders interessant war die Frage nach dem Vorhandensein von Trainer*innen mit Migrationshintergrund, hier gaben $n = 47$ Vorstände an, dass entsprechende Trainer*innen im Verein vorhanden sind, $n = 36$ gaben an, dass keine Trainer*innen mit Migrationshintergrund im Verein tätig sind und $n = 2$ Personen machten keine Angabe. Ein relativ ausgewogenes Bild ergab sich bei der Frage nach der Besetzung von Ämtern/Funktionsrollen mit Personen mit Migrationshintergrund: $n = 35$ Ja, $n = 48$ Nein, $n = 2$ keine Angabe.

4.2.1 Ressourcen und Herausforderungen, die von den befragten Vorständen berichtet werden

Die Vorstände wurden gefragt, welche Angebote ihre Vereine vorhalten. Hierfür wurden verschiedene Gruppen vorgegeben und die Befragten konnten angeben, ob für die genannte Gruppe ein Angebot vorgehalten wird. In Abbildung 3 ist das Vorhandensein bzw. nicht Vorhandensein von Angeboten für bestimmte Gruppen dargestellt. Es zeigt sich, dass die explizit mit bestimmten Angeboten adressierten Gruppen von weit weniger als der Hälfte der Befragten berichtet werden. Am ehesten finden sich Angebote für bestimmte Altersgruppen wie Kinder oder

Senioren, während es sich bei expliziten Angeboten für beispielsweise Migrant*innen schon eher um eine Ausnahme handelt. **Hier könnte also durch den Sportkreis die Idee an die Vereine herangetragen werden, dass eine Zielgruppenspezifität von Angeboten zu überdenken wäre.**

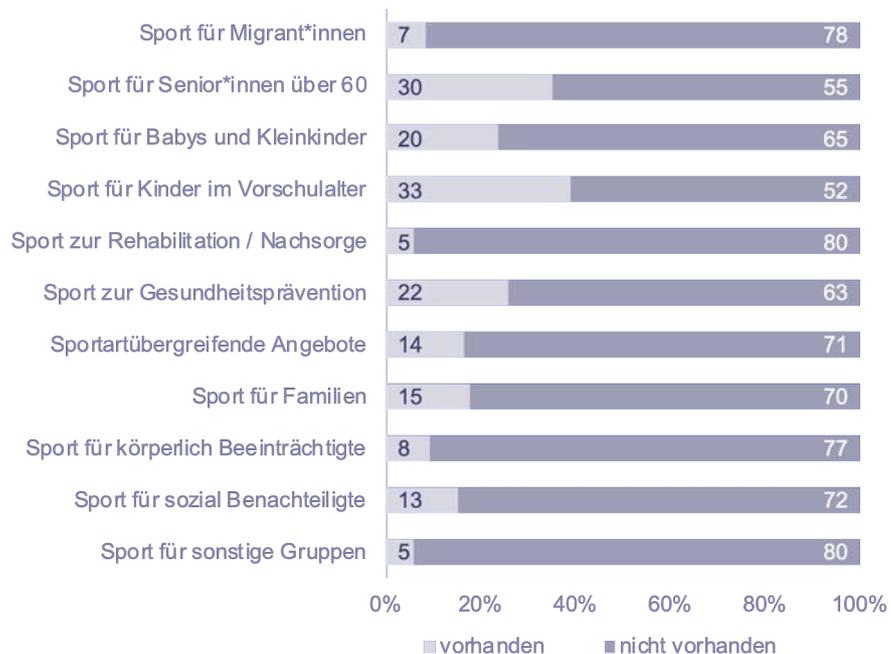


Abbildung 3. Übersicht über Angebote für diverse Zielgruppen

Die Vorstände wurden außerdem gebeten, anhand vorgegebener Dimensionen (z.B. Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund) einzuschätzen, wie heterogen die Mitglieder in den jeweiligen Vereinen sind. Die Ergebnisse finden sich in Abbildung 4. Es wird deutlich, dass sich die Wahrnehmungen von Vielfalt nicht für die vorgegebenen Dimensionen unterscheiden. Man kann hier erfreulicherweise festhalten, dass das Vorhandensein eines Migrationshintergrundes also nicht mehr auffällt als Differenzen im Alter oder dem Geschlecht. Eher im Gegenteil scheint bezüglich des Migrationshintergrundes keine übermäßige Vielfalt in den Vereinen wahrgenommen zu werden.

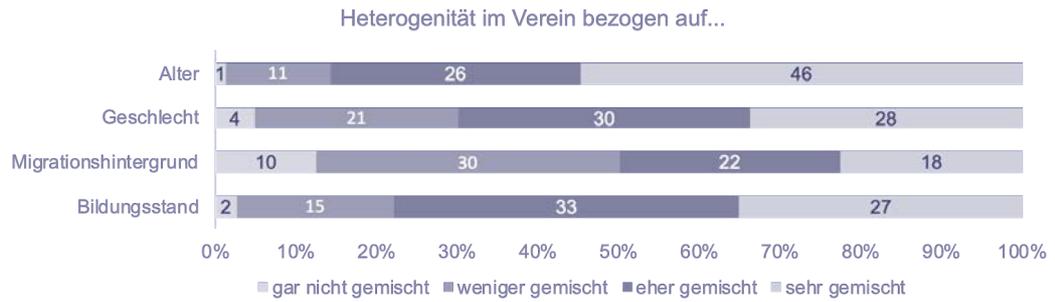


Abbildung 4. Heterogenitätswahrnehmung des Vereins

Im Nachgang zur Einschätzung der Heterogenität des Vereins wurden die Vorstände gebeten, einzuschätzen, ob es in den vergangenen Jahren Veränderungen in der Zusammensetzung der Mitgliederstruktur gegeben hat. Die Veränderungen wurden dabei in Bezug auf die Altersstruktur, die Geschlechterverteilung, den Bildungsstand und den Migrationshintergrund erfragt (Abbildung 5). Es zeigten sich insgesamt, nur wenige Veränderungen, wobei die stärksten Veränderungen in Bezug auf den Migrationshintergrund wahrgenommen wurden. **Die verstärkte Zuwanderung wird also auch in den Vereinen sichtbar, was für den Sportkreis bedeutet, dass Vereine in Sachen Integration und Migration Unterstützung benötigen und man sich hier um die gezielte Bearbeitung auftretender Fragen bemühen sollte.**

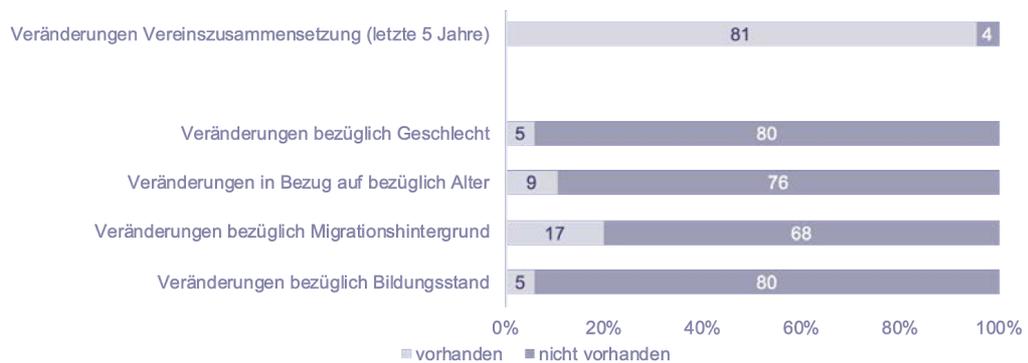


Abbildung 5. Veränderungen im Verein in den letzten 5 Jahren

4.2.2 Themen, die im Verein besondere Beachtung finden

Die Vorstandsmitglieder wurden gefragt, welche Themen in ihrem Verein besondere Beachtung finden. Dies ist ein wichtiger Indikator dafür, was gerade die Aufmerksamkeit von Vereinsvorständen bindet und wo aktuell Handlungsbedarfe gesehen werden. Um hier Informationen zu erhalten, wurden verschiedene Themen vorgegeben und die Befragten konnten angeben, ob das jeweilige Thema im Verein eine Rolle spielt. Die vorgefundenen Nennungshäufigkeiten finden sich in Abbildung 6. Als wichtiger Befund festzuhalten bleibt, dass die Integration von Migrant*innen in die Vereine nur als eines von vielen wichtigen Themen wahrgenommen wurden und nur bei einem fünftel der Vereine auch wirklich zu den wichtigen Themen gehörte. **Für den Sportkreis kann dies bedeuten, dass mehr Sensibilität bei den Vereinen generiert werden muss, um das Thema Integration bearbeitbar zu machen.**

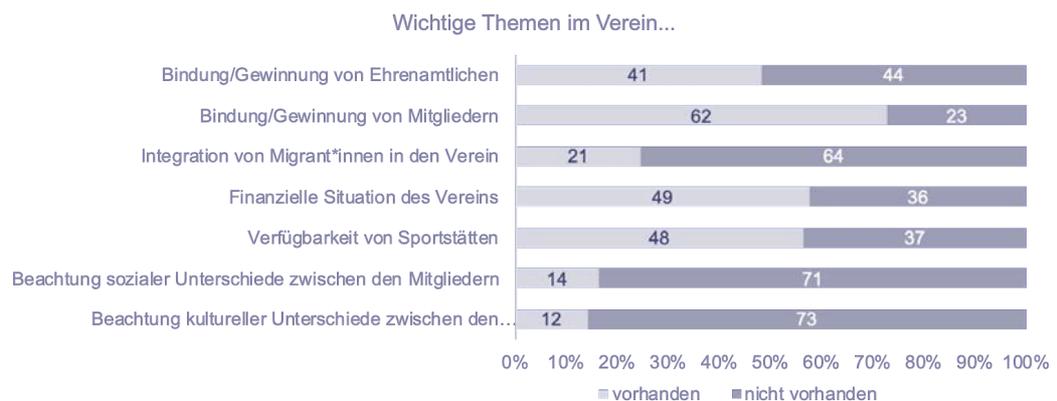


Abbildung 6. Wichtige Themen im Verein

Darüber hinaus wurden die Vorstände gebeten, die wesentlichen Ziele des Vereins zu benennen (Abbildung 7).

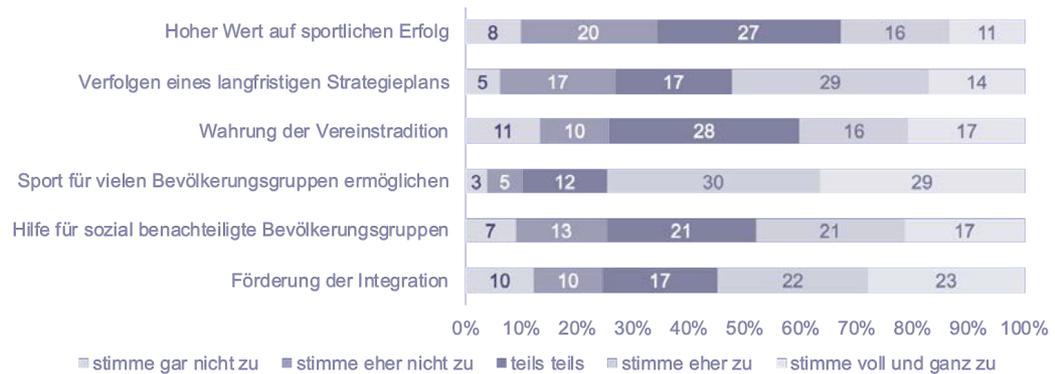


Abbildung 7. Von den Vorständen angegebene Vereinsziele

Mit den Items zur Einschätzung der Vereinsziele wurde eine strukturierende Auswertungsmethode realisiert, die es erlaubt, thematisch ähnliche Bereiche gemeinsam zu betrachten. Im Ergebnis zeigten sich drei thematische Bereiche. Der für die Arbeit des Sportkreises wichtigste Bereich ließ sich als „Vereinsziel Integration“ interpretieren und beinhaltet die drei Ziele „Unser Verein versucht, Sport so vielen Bevölkerungsgruppen wie möglich zu ermöglichen“, „Unser Verein versucht, sozial benachteiligten Bevölkerungsgruppen zu helfen“ und „Die Förderung der Integration zählt zu unseren Vereinszielen“.

Mit diesem thematischen Bereich wurden Zusammenhänge mit Merkmalen von Vereinen berechnet. Es konnten hierbei jedoch keine relevanten Zusammenhänge identifiziert werden. Das Vereinsziel Integration ist also nicht systematisch verbunden mit einer bestimmten Vereinsgröße oder einem bestimmten Anteil von Personen mit Migrationshintergrund im Verein.

4.2.3 Bedeutung des Themas Integration im Verein

Die Kernfrage des Projekts befasste sich mit der Integration von Personen mit Migrationshintergrund in und durch den Sport. Daher wurden verschiedene Fragen zum Thema Integration vorgelegt und durch die Vereinsvorstände beantwortet. Die Antworten auf die Frage der Bedeutsamkeit des Themas Integration im Verein lieferten ein gemischtes Bild. 13 Personen schätzen das Thema als unwichtig ein, 12 Personen als eher unwichtig, 24 Personen als teils teils, 16 Personen als

eher wichtig und 11 Personen ordneten das Thema als wichtig ein. Es ist also ein sehr unterschiedliches Bild der Bewertung der Bedeutsamkeit von Integration in den Vereinen vorhanden. **Für den Sportkreis bedeutet dies, dass die Erstellung von adressatengerechten Informationen notwendig ist, da Vereine, bei denen aktuell noch kein Bewusstsein für das Thema Integration vorhanden ist, anders adressiert werden müssen als Vereine, die dieses Bewusstsein bereits entwickelt haben.**

Weiterhin wurde erfragt, ob es im Verein eine für Integration zuständige Person gibt. Dies wurde von 14 Befragten bejaht, von 68 Befragten verneint und 3 Befragte machten hierzu keine Angabe. Besonders spannend war, dass nur 9 Personen auf die Frage nach konkreten Maßnahmen für Integration im Verein mit Ja antworteten. Die überwältigende Mehrheit der befragten Vorstände (70 Personen) gab an, dass es keine konkreten Maßnahmen im jeweiligen Verein gäbe.

Insgesamt geben 10 Vereinsvorstände an, im Zuge der Integration mit anderen Kooperationspartnern zusammenzuarbeiten, während 63 Vorstände dies verneinen. Kooperationspartner, die in Bezug auf Integration genannt werden, sind überwiegend andere Stiftungen/Vereine (5 Nennungen), Bund/Kommune (2 Nennungen) und öffentliche Einrichtungen/Verbände (2 Nennungen).

Besonders interessant war die Verteilung der Antworten auf die Frage: „Sind Sie der Meinung, dass konkrete Integrationsangebote in Ihrem Verein notwendig sind?“ Hier antworteten nur 11 Personen, dass konkrete Maßnahmen erforderlich sind, 69 Personen waren der Überzeugung, dass keine konkreten Maßnahmen erforderlich sind und 5 Personen machten keine Angabe. **Es wird anhand dieser Verteilung der Antworten sehr deutlich, dass besondere Integrationsmaßnahmen den meisten Befragten scheinbar überflüssig vorkommen. Dies verdeutlicht noch einmal die Notwendigkeit der Schaffung eines Bewusstseins für Integrationsnotwendigkeit.** Dieses auf den ersten Blick doch etwas überraschende Ergebnis relativiert sich, wenn man auf die Gründe schaut, die die Befragten angeben, warum aus ihrer Sicht keine besonderen Integrationsmaßnahmen in den Sportvereinen erforderlich sind. **Hier lassen sich die Gründe von 32 Personen dahingehend interpretieren, dass Sport per se integrativ wirkt und keine**

besonderen weiteren Anstrengungen erforderlich sind, da es sich um eine Art Automatismus des Integrierens durch Mitmachen oder Offenheit handele. Jedoch muss diese Offenheit auch an Personen mit Migrationshintergrund kommuniziert werden, so dass hier der Sportkreis gefordert wäre. Zwölf der genannten Gründe offenbarten eine Überzeugung, dass Integration nicht möglich oder deutlich erschwert sei bzw. Angebote nicht wahrgenommen würden und 6 der genannten Gründe könnte dahingehend verstanden werden, dass zwar grundsätzlich Handlungsbedarf gegeben sein, aber dieser auch in gewisser Weise von der Zielgruppe abhängig sei. **Auch hier ist der Sportkreis als Wegbereiter und Mittler gefordert, das Überlastungserleben bzw. die Hemmschwellen abzubauen und durch Information zu unterstützen.**

4.3 Befragungen von Vereinsmitgliedern

4.3.1 Ziele, Selbst- und Integrationsverständnisse der Vereine

Die Sporttreibenden als Vertreter*innen der sportlichen Basis wurden gefragt, was aus ihrer Sicht besondere Beachtung im Verein finden sollte (Abbildung 8). Die Integration von Migrant*innen steht hier an 3. Stelle der gewählten Themen und damit gut im Mittelfeld. Die meisten Vereinsmitglieder sehen jedoch keine konkreten Themen, die Beachtung finden sollten, was auf eine relative Zufriedenheit mit den Angeboten der Vereine schließen lässt.

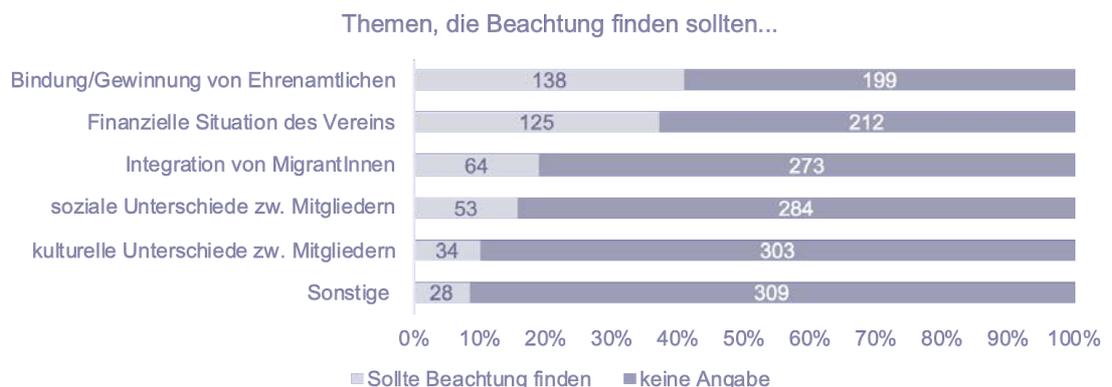


Abbildung 8. Themen, die aus Sicht der Mitglieder Beachtung finden sollten

Ob bei den befragten Mitgliedern ein Migrationshintergrund vorhanden ist, macht keinen Unterschied bzgl. deren Angaben zu bedeutsamen Themen.

Bzgl. des Selbstverständnisses wurden die Mitglieder u.a. gefragt, als wie „gemischt“ von 1 (*gar nicht gemischt*) bis 4 (*sehr gemischt*) sie ihre Sportgruppe hinsichtlich verschiedener Merkmale wahrnehmen. Vergleicht man die Einschätzungen der Mitglieder hinsichtlich der Heterogenität der Sportgruppe, zeigt sich ein signifikanter Unterschied abhängig vom Migrationshintergrund der Mitglieder: Mitglieder mit Migrationshintergrund schätzen ihre Sportgruppe im Mittel gemischer ein ($M = 2.74$, $SD = 0.82$) als Mitglieder ohne Migrationshintergrund ($M = 2.34$, $SD = 0.92$), $t(306) = 2.864$, $p = .004$.

Möglicherweise könnte diese unterschiedliche Einschätzung daran liegen, dass Menschen mit Migrationshintergrund häufiger in Sportgruppen aktiv sind, in denen auch andere Menschen mit Migrationshintergrund vertreten sind. Der Unterschied könnte allerdings auch darauf hinweisen, dass Menschen mit Migrationshintergrund ein stärkeres Bewusstsein für das Vorhandensein von ethnischen Unterschieden haben und dies entsprechend bei sich und anderen Menschen verstärkt wahrnehmen – sie sehen in der Regel mindestens sich selbst als Person mit Migrationshintergrund innerhalb der Sportgruppe.

4.3.2 Vereinskultur und Akzeptanz

Die meisten der befragten Mitglieder fühlen sich in ihren Vereinen akzeptiert ($n = 270$). Nur $n = 50$ der befragten Personen gaben an, sich zumindest teilweise schon einmal ausgeschlossen gefühlt zu haben. Damit ist dieser Anteil insgesamt als gering einzustufen.

Am ehesten fühlen sich Mitglieder in den Vereinen aufgrund ihres Alters oder ihres Geschlechts ausgegrenzt. Ausgrenzungserfahrungen aufgrund eines Migrationshintergrundes – ebenso wie aufgrund der Religion, der Bildung, der sozialen Herkunft, des Aussehens oder der sexuellen Orientierung – sind sogar noch seltener (Abbildung 9). Hier zeigt sich offenbar eine starke Kultur der Akzeptanz in den Sportvereinen – wobei zu bedenken ist, dass Personen, die

Ausgrenzungserfahrungen gemacht haben, auch deshalb selten in den Ergebnissen auftauchen könnten, weil sie aufgrund solcher Erfahrungen aus Vereinen ausgetreten sind.

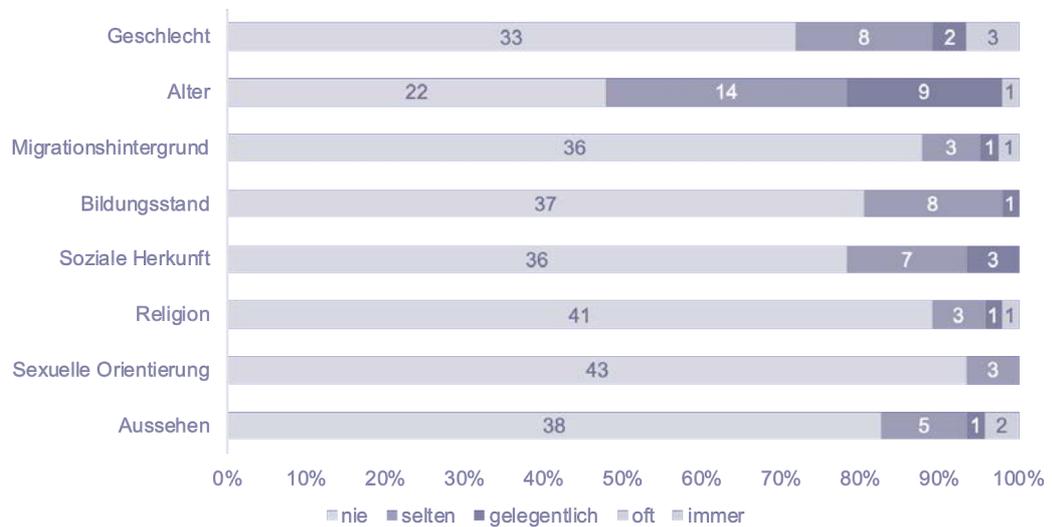


Abbildung 9. Gründe des Sich-ausgeschlossen-Fühlens aus Sicht der Mitglieder

Aufschluss über den Verein, wie er von den Mitgliedern erlebt und gelebt wird, können auch die Motive geben, die die Vereinsmitglieder zum Sporttreiben bewegen (Abbildung 10).

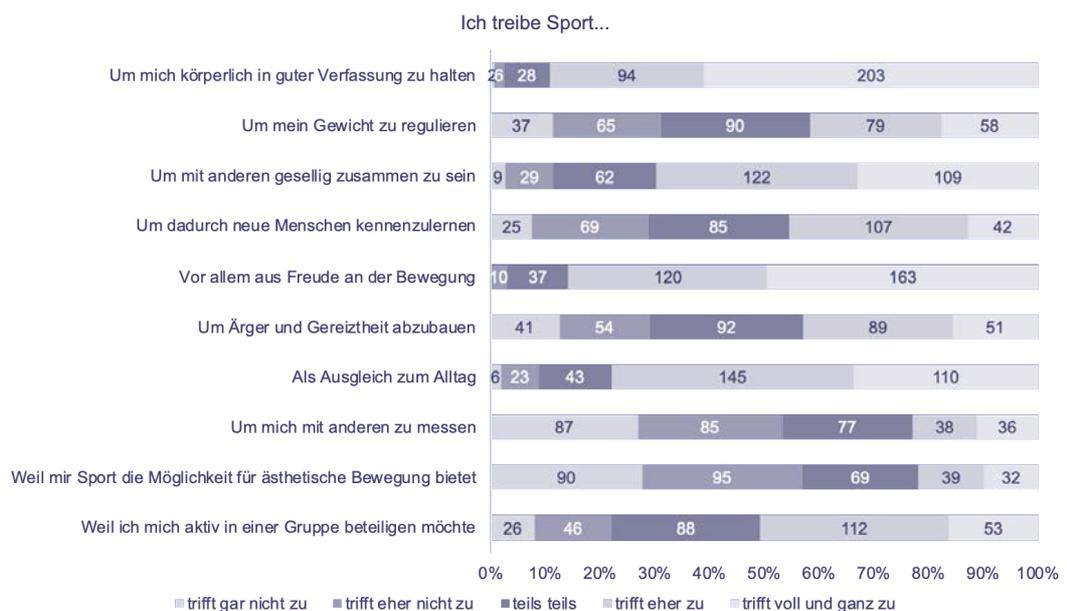


Abbildung 10. Gründe, aus denen Vereinsmitglieder Sport treiben

Bei Betrachtung dieser Gründe fällt auf, dass die Erhaltung der körperlichen Fitness das stärkste Motiv ist ($M = 4.47$, $SD = 0.77$). Sport zu treiben, um mit anderen gesellig zusammen zu sein ($M = 3.89$, $SD = 1.05$), neue Menschen kennenzulernen ($M = 3.22$, $SD = 1.14$) oder sich in einer Gruppe zu beteiligen ($M = 2.47$, $SD = 1.28$) werden hingegen mit eher mittelmäßiger, aber tendenziell positiver Zustimmung bewertet.

Unter parallelem Einbeziehen der Gruppenvariablen Geschlecht und Migrationshintergrund zeigen sich signifikante Unterschiede für die Motive Sport zu treiben. Geprüft über eine zweifaktorielle ANOVA wird ersichtlich, dass Frauen eher Sport treiben, um sich körperlich in guter Verfassung zu halten ($F = 33.92$, $p = .03$; $M_{\text{männlich}} = 4.43$, $SD_{\text{männlich}} = 0.82$, $M_{\text{weiblich}} = 4.50$, $SD_{\text{weiblich}} = 0.74$), aus Freude an der Bewegung ($F = 22.429$, $p = .043$; $M_{\text{männlich}} = 4.15$, $SD_{\text{männlich}} = 0.86$, $M_{\text{weiblich}} = 4.50$, $SD_{\text{weiblich}} = 0.63$) oder um Ärger und Gereiztheit abzubauen ($F = 14.867$, $p = .063$; $M_{\text{männlich}} = 3.03$, $SD_{\text{männlich}} = 1.24$, $M_{\text{weiblich}} = 3.32$, $SD_{\text{weiblich}} = 1.19$).

4.3.3 Organisationsstruktur – Formale Strukturen

Zunächst ist festzustellen, dass nur eine Minderheit von 20.1 % der befragten Vereinsmitglieder angibt, dass ihnen konkrete Maßnahmen, Aktionen oder Projekte zum Thema Integration in ihrem Verein bekannt sind. An solchen Maßnahmen haben laut eigener Aussage nur etwa 17 % der befragten Personen teilgenommen. **Ob dies als Mangel an Maßnahmen oder als Mangel an Bekanntheit derselben zu bewerten ist, kann hier nicht geklärt werden.**

Des Weiteren ist anzumerken, dass neben formellen Maßnahmen auch das alltägliche Vereinsleben Bezüge zum Thema Integration aufweist, 42.9 % der Befragten sagen, das Thema sei in ihrem Vereinsalltag (eher) wichtig, nur 25.2 % bezeichnen es als (eher) unwichtig. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass es hinsichtlich der Bekanntheit von Maßnahmen zum Thema Integration marginal signifikante Unterschiede zwischen Mitgliedern mit und ohne MH gibt ($\chi^2(1) = 3.52$, $p = .06$). Mitglieder ohne MH (ca. 22.27 %) kennen grundsätzlich eher im Verein vorhandene

Maßnahmen als Mitglieder mit MH (ca. 11.94 %). Dies könnte bedeuten, dass Mitglieder mit MH entweder schlechter über die Aktivitäten ihres Vereins informiert sind, ihnen diese Maßnahmen nicht bewusst sind oder dass solche Maßnahmen in ihrem Verein seltener angeboten werden. Allerdings unterscheiden sich diese Gruppen nicht bezüglich der Teilnahme an derartigen Maßnahmen sowie der Einschätzung über die Bedeutung des Themas Integration im Vereinsalltag.

4.4 Ethnographische Beobachtungen von Sportsituationen

Bei ethnographischen Beobachtungen handelt es sich um teilnehmende Beobachtungen bei Sportsituationen durch Mitglieder des Projektteams. Die Beobachtungen wurden im Anschluss schriftlich protokolliert und damit der Auswertung zugänglich gemacht. Im Sinne des Mixed-Methods-Ansatzes wurde die Entwicklung der Deutungen des Materials mit der Sichtung der Vorstands- und Mitgliederbefragungen und den Dokumentenanalysen abgeglichen und auf folgende Aspekte hin analysiert: 1. Materialität der Interaktion, 2. Affektivität des Sporttreibens, 3. Inszenierung von Gemeinschaft, 4. Autorität, 5. Geschlecht und 6. Sprechordnungen.

Aufgrund des methodischen Zugangs war es möglich, mit dem Fokus auf Materialität und Affektivität des Feldes weitere, quer zu den quantitativ bzw. diskursiv generierten Befunden liegende Erkenntnisse zu erarbeiten, etwa komplexere Zusammenhänge von Dingen, Körperlichkeit und Emotionalität im Kontext der konkreten sozialen Situationen. In diesem Kontext wurden etwa geschlechtsbezogene Differenzen zwischen sprachlichen Praxen im Sport offenbart, in die sich bspw. (bei den männlichen Sporttreibenden) auch ethnizierende, auf natio-ethno-kulturelle Unterschiede abhebende Anrufungen mischten.

In den ethnographischen Interviews wurde deutlich, dass Integration im Sport nicht nur in Bezug auf Migration, Ethnizität oder Nationalität, sondern auch in Bezug auf andere Diversitätsaspekte wie Alter, Leistung, soziale Schicht und Geschlecht verstanden werden muss. Oftmals bleiben diese Dimensionen jedoch unbenannt oder werden der Kategorie Migration bzw. Migrationshintergrund untergeordnet. **Man muss hier also Sensibilisierungsarbeit für das Vorliegen ganz**

unterschiedlicher Kategorisierungen leisten. Bei der Frage nach konkreter Integration erwähnen Funktionär*innen vor allem Projekte für benachteiligte Kinder und Jugendliche, von denen viele einen Migrationshintergrund haben. Die Ausführungen bzw. Beobachtungen weisen jedoch zugleich auf weite Integrationsverständnisse hin: **„Integration ist im Verständnis der Trainer*innen nicht nur auf die Integration von Migranten beschränkt, sondern bezieht sich auf die Integration von Verschiedenheit im Allgemeinen“** (ethnographisches Interview mit Jugendleiter im mittelgroßen Mehrspartenverein). **Die Befunde des Ethnographie-Teilprojekts lassen deutlich werden, dass die verschiedenen Ebenen der Organisation Sportverein, z.B. die konzeptionelle und Leitungsebene auf der einen und die gelebte Praxis der Mitglieder auf der anderen Seite, in Hinsicht auf integrative Ansprüche voneinander zu unterscheiden sind.** Diese Widersprüche zwischen exkludierenden Mechanismen im Trainingsalltag und Integrations- bzw. Inklusionsansprüchen auf der Ebene des Vereins konnten aufgrund des Methodendesigns und der Schwerpunktsetzung im Projekt nicht genauer untersucht werden, weisen jedoch auf ein bedeutsames Desiderat der Sportvereinsforschung hin. Das komplexe Zusammenspiel von interaktionalen und institutionell-organisatorischen Dimensionen im Verein sollte unter dieser Prämisse weiterer Forschung zugeführt werden.

Ergänzend zu diesem Auswertungsschwerpunkt wurden die gewonnenen Informationen in Form einer Situationsanalyse für die Entwicklung von Conceptual Maps (Situationsmap, Map von Sozialen Welten/Arenen, Positionsmaps) nach Clarke (2010) aufbereitet (Abbildung 11).

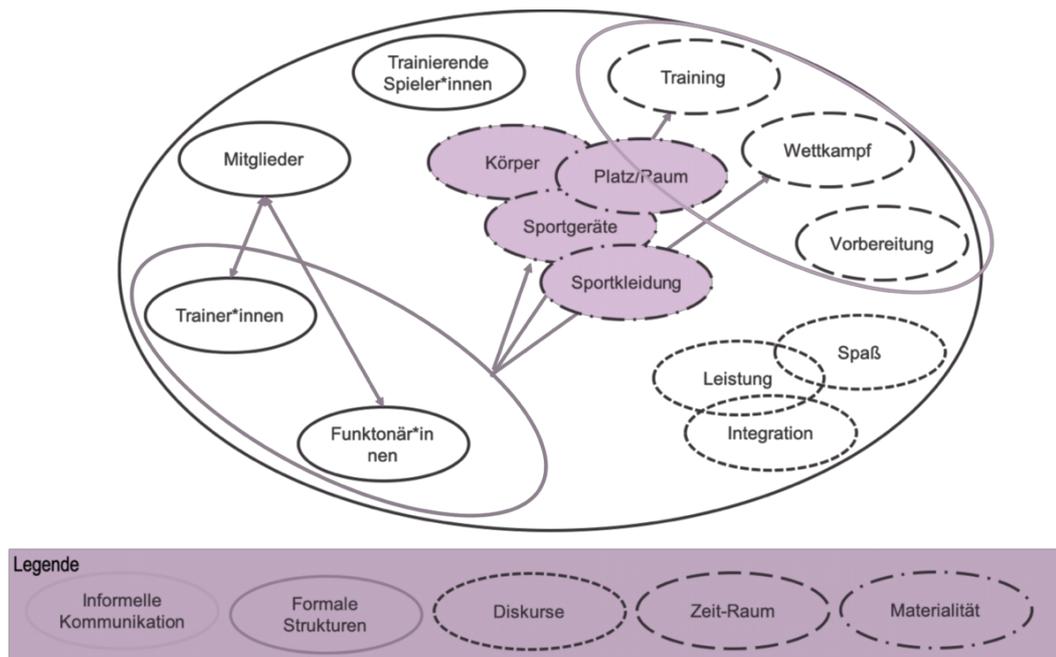


Abbildung 11. Situationsmap nach Clarke (2010)

4.5 Expert*inneninterviews mit Vereinsvorständen

Die Ergebnisse der themenbezogenen Auswertung der Interviews mit den Vereinsvorständen werden im Folgenden dargestellt.

4.5.1 Integrationsverständnis

Es ließen sich drei Zieldimensionen von Integration in Bezug auf den organisierten Sport aus den Interviews herausarbeiten: 1) Integration in einen Mitgliedsverein des organisierten Sports, 2) Integration in die Gesellschaft durch die Arbeit in den Vereinen und 3) Individuelle Förderung von Einzelpersonen. Diese drei Themenbereiche spiegeln die dem Sport zugeschriebenen integrativen Wirkungen wider, die sich auch in der Literatur finden lassen.

Die Grundhaltung der Vereinsvorstände basiert neben der zunächst meist positiven Konnotation von Vielfalt auf einem Gleichheitsgrundsatz („Ja, langfristig würde ich alle Grenzen abschaffen ja, jeder Mensch sollte alle gleichen Rechte und Pflichten haben“; Interview 5, S. 20, A2). Ungeachtet dieser grundlegenden Idee von Gleichheit zeigen die Aussagen in den Interviews das Vorhandensein von Differenzkategorien in den Vereinen auf. Herausgearbeitet werden konnten

folgende Dimensionen der Unterschiedlichkeit von Personen: a) Ethnische Unterschiede, b) Unterschiede im Erscheinungsbild, c) Unterschiede in der Sprache, d) Unterschiede in der Religion, e) Unterschiede in der Nationalität, f) Unterschiede in der individuellen Leistungsfähigkeit bzw. in körperlichen Merkmalen, g) Unterschiede in der sexuellen Orientierung, h) Unterschiede in Bezug auf das Geschlecht, i) Unterschiede in Bezug auf den sozialen Status und j) Unterschiede im Fähigkeitsniveau. Auf der Basis solcher Unterscheidungen werden mitunter stereotypisierende Zuschreibungen gemacht und es wird die Verschiedenheit von Personen mit und ohne Migrationshintergrund stärker als nötig betont („Ihr seid die Vertreter eures Landes, denkt dran, ihr spielt jetzt nicht für euch und ihr seid nicht ihr, sondern ihr seid die, die Visitenkarte eures Landes, die jetzt auf den Platz gehen. Und denkt dran, ihr werdet draußen beobachtet. Ihr werdet mehr beobachtet als die die Einheimischen, gegen die ihr spielen werdet, ihr werdet ganz kritisch beobachtet“; Interview 5, S. 17, A1).

Unabhängig von den Aussagen zu Gleichheit oder Unterschiedlichkeit verdeutlichen die Analysen der Interviews, dass Integration oftmals als Mitmachen auf Augenhöhe beschrieben wird (Interview 9). Eine echte Integration aller Sporttreibenden ungeachtet der herausgearbeiteten Differenzkategorien beinhaltet die Möglichkeit der Teilhabe aller Sporttreibenden auf allen Vereinsebenen durch eine partizipative Miteinbeziehung (Interview 8).

Für die Fragestellung des Projektes InBewegung von besonderer Relevanz war, dass Sportvereine in der Praxis oftmals einem Verständnis von Integration als An- oder Einpassung folgen und daher keine Notwendigkeit für die Schaffung von expliziten Angeboten für spezifische Zielgruppen sehen (Interview 2). Vielmehr wird davon ausgegangen, dass Integration in den Vereinen durch eine „simple“ Mischung sämtlicher Mitgliedergruppen gelingen kann („[...] aber wir sind trotzdem der Meinung, dass wir Integrationsarbeit über den Sport am besten betreiben, indem wir sie zusammenwürfeln und nicht nur für die Flüchtlinge etwas anbieten.“; Interview 6, S. 9).

4.5.2 Integrationsbezogene Ziele der Vereine

Wie eben schon kurz angeklungen ist, besteht ein gängiges Diktum in den Vereinen in der Behauptung einer per se integrativen Kraft des Sports. Als Konsequenz dieses gedanklichen Musters sieht sich der Sport als verbindendes Medium abseits von sprachlichen oder ethnischen Barrieren. Alltagslogisch ausgedrückt bedeutet dies, selbst wenn zwischen Sporttreibenden keine verbindenden Elemente bestehen, so verbindet doch die gemeinsame Ausübung des Sports. Sport wird in den Aussagen der Vereinsvorstandsmitglieder also als das verbindende Medium zwischen verschiedenen Menschen gesehen und diese Macht wird dem Sport aufgrund der Annahme einer weltweiten Verbreitung und Akzeptanz zugesprochen. Aufgrund der Idee, dass Sport ein interkulturell verbindendes Element ist, werden real vorhandene Unterschiede in den Hintergrund gedrängt und somit einer ausreichenden bzw. angemessenen Berücksichtigung im Vereinsalltag entzogen („Weil nichts ist halt einfacher als gemeinsam Sport zu machen. [...] Man hat halt schon ein gemeinsames Thema“; Interview 4, S. 2, A1).

Daher fehlen oftmals entsprechende Ziele und klare Aussagen zu Gelingensbedingungen von Integration in den Vereinen. Die Idee, dass Sport als universelles Kommunikationsmittel zu greifen vermag, ist so ausgeprägt, dass diesem Leitgedanken das Handeln in den Vereinen unterworfen wird und das Gelingen von Integration schon fast als eine Art Automatismus beschrieben wird („Und über den Sport und vor allem dem Mannschaftssport ist es möglich eben solche Brücken zu bilden und zu organisieren.[...] und dann sehen Sie Kinder unterschiedlichster Hautfarben, unterschiedlichster Glaubensrichtungen, unterschiedlichster Herkunft, die zusammen Sport unterhalten, die sich freuen, die sich aufwachsen, die sich dann auch privat treffen und die Freundschaften für das Leben bilden.“; Interview 6, S. 7).

4.5.3 Voraussetzungen für Integration

Es wurde bisher herausgestellt, dass das Gelingen von Integration schon fast als Automatismus gesehen wird, es stellte sich bei der Analyse der Interviews dennoch die Frage, welche Voraussetzungen gesehen werden. Hier konnten drei

relevante Ebenen aus den Interviews extrahiert werden: Person, Organisation und Sport. Somit zeigen sich hier verschiedene organisationale Ebenen, die für eine gelingende Integration berücksichtigt werden müssen. Auf der Ebene der Person als hierarchisch niedrigste und feingliedrigste Ebene sind beispielsweise ein wechselseitiges Verstehen (vgl. Interview 10), das Einnehmen eines sozialen Platzes im Verein (vgl. Interview 9), die Bereitschaft zu persönlichem Engagement (vgl. Interview 9), eine gewisse Offenheit für Vielfalt (vgl. Interview 9), die Bereitschaft zu Toleranz und Respekt (vgl. Interview 2), Empathiefähigkeit (vgl. Interview 10), Wissen über die Kultur des vermeintlich Anderen (vgl. Interview 3) und ein proaktives Handeln/Zugehen auf Menschen mit Migrationsbiografie (vgl. Interview 5) von zentraler Bedeutung. Diese Voraussetzungen auf personaler Ebene gelten zunächst erst einmal für die auf Seiten der Sportvereine agierenden Personen, müssen aber in einem Mindestmaß auch bei den zu integrierenden Personen vorhanden sein.

Wenn man einer Organisationslogik folgend die Notwendigkeiten auf der Ebene der Organisation betrachtet, finden sich in den Interviews Aussagen zu einer logischen und konsequenten Weiternutzung der Eigenschaften auf der Personenebene im organisationalen Setting Sportverein. Es können hier folgende Voraussetzungen für eine gelingende Integration aus den Daten abgeleitet werden: Toleranz und Respekt als Grundwerte des Vereins (vgl. Interview 10), Wille zur Offenheit auf Seiten der Vereine (vgl. Interview 9), Verein als Raum der Entfaltung/Persönlichkeitsentwicklung (vgl. Interview 10), Bewusst gestaltete und gesteuerte Integration/Sozialisierung (vgl. Interview 1), Spezifische Angebote für Menschen mit Migrationsbiografie (vgl. Interview 2), Vermischen von Gruppen (vgl. Interview 5), Anpassung in bestehende Strukturen (vgl. Interview 2), Angebote des Sportvereins für alle frei zugänglich (vgl. Interview 4), Gezielte und kompetente Mitarbeiterführung (vgl. Interview 3), Vorhandensein von Vorbildern aus dem Kulturkreis (vgl. Interview 3), Integration durch freundschaftlichen Umgang (vgl. Interview 10). Auch wenn einige dieser Ideen auf den ersten Blick etwas konträr anmuten, so hat doch jede für sich ihre Berechtigung als Vorläufer für eine gelingende Integration. Hier muss mitgedacht werden, dass Sportvereine keiner genuinen Organisationslogik folgen, sondern dass sich verschiedene Vereine sehr

stark unterscheiden können. Es kann daher an dieser Stelle nicht gesagt werden, dass eine der genannten Voraussetzungen eine stärkere Bedeutsamkeit aufweist als eine andere. Vielmehr sind alle genannten Möglichkeiten Chancen für eine gelingende Integration, die es im Vereinsalltag auszuprobieren gilt, bis die für die jeweilige Situation passendste Variante gefunden ist. **Der Sportkreis kann somit als Berater fungieren und immer wieder den Vereinen Möglichkeiten eröffnen, wenn das Potential für gelingende Integration nicht im der zuerst vermuteten Voraussetzung zu erreichen ist.**

Die letzte in den Interviews angesprochene Ebene der Voraussetzung einer gelingenden Integration ist der Sport selbst, der als Metaaspekt über den anderen organisationalen Ebenen liegt und diese durchzieht. Sport selbst schaffe eine Verbindung durch Tätigkeit (vgl. Interview 9) und ermögliche somit schon beinahe automatisch eine gelingende Integration, so die Idee der Vereinsvorstände.

4.5.4 Formen des Umgangs mit Integration

Im Material konnten verschiedene Formen des Umgangs der Sportvereine mit der alltäglichen Integrationspraxis gefunden werden. Es ließen sich Automatismusideen bis hin zu expliziten Handlungskonzepten finden. Während die Idee eines Integrationsautomatismus nicht mit gezielten Formen des Handelns des Vereins bzw. des Vorstands einhergeht, fanden sich bei den expliziten Handlungskonzepten verschiedene Manifestationsformen der Bearbeitung von Integration in den Sportvereinen. Auf der einen Seite konnte ein hierarchisch orientiertes Handeln von einer übergeordneten Ebene zu einer untergeordneten Ebene der Sportvereine identifiziert werden. Die hierarchisch übergeordnete Ebene leitet auf Basis von Zielen und Leitbildern Handlungskonzepte ab und setzt diese systematisch um. Auf der anderen Seite müssen explizite Handlungskonzepte jedoch nicht immer auf Basis von Ideen der Vereinsführung angestoßen und umgesetzt werden. Vielmehr fanden sich in den Interviews auch Hinweise darauf, dass oftmals sogenannte Irritationen im Vereinsalltag den Anlass für Veränderungen geben. Ausgehend von konkreten Handlungsproblemen in den Vereinen werden Situationen analysiert, Lösungen konzeptualisiert und umgesetzt. Dieser Ansatz kann im

Sinne des Organisierens über eine Alltagslogik beschrieben werden. Die Regeln des gemeinsamen Miteinanders werden in der Interaktion situativ miteinander ausgehandelt („Auf dem Platz, auf dem Sportplatz darf nur Deutsch gesprochen werden. Das hat verschiedene Vorteile, einmal geht dieses Misstrauen verloren und ich möchte sagen die Brüderlichkeit wächst.“; Interview 5, S. 4).

4.5.5 Soziale Interaktionspraktiken

Eine theoriegeleitete Analyse der Interviewdaten im Hinblick auf bestimmte Praktiken als Teil der Bearbeitung von Integrationsfragen und des Umgangs mit Integration zeigte vier relevante Dimensionen sozialer Praktiken, die sich im Vereinsalltag manifestieren. Diese lassen sich als Integrations-, Fürsorge-, Anerkennungs- und Konfliktlösungspraktiken beschreiben. Ob diese Praktiken als Vorgabe der Vereinsleitung oder als gewachsen aus Alltagskonflikten zu sehen sind, ist nicht immer klar nachvollziehbar. Wichtig ist jedoch, dass sie sich als Formen des Umgangs mit dem Thema Integration verstehen lassen.

In der Praxis zeigen sich Integrationspraktiken als Form des proaktiven Zugehens auf Menschen mit Migrationshintergrund. Hier sind es oftmals einzelne Individuen/Personen aus den Vereinen, die die Integration voranbringen und sich durch eine positive Grundhaltung gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund auszeichnen. Diese Personen beflügeln die Integration dadurch, dass a) sie sich in der Aus- und Weiterbildung des Personals und von Menschen mit Migrationsbiografie engagieren („Das heißt die treffen sich auch und geben ihr- ihre Erfahrung dann auch wiederum weiter bis hin zu Mediatoren die ausgebildet werden, die bei uns groß werden und Mediatoren werden, teilweise auch Schiedsrichter, die bei uns aufwachsen“; Interview 6, S. 11), b) sie sich in das Veranstalten von Festen und Events mit dem Ziel der Förderung von Integration einbringen („Also wir haben jetzt mehrfach auch Stadtführungen gemacht, damit die Jungs auch mal ihre Stadt kennen lernen.“; Interview 5, S. 10, A1), c) sie das Anbahnen von interkultureller Annäherung und Freundschaft ermöglichen („Und nicht nur Freundschaft unter Deutschen, sondern wirklich mit allen möglichen Nationen“. (Interview 5, S.13, A2).

Bezüglich der Fürsorgepraktiken kann Fürsorge verstanden werden als Begleitung, Betreuung oder Hilfestellung für Menschen mit Migrationsbiografie, die im Alltag gekoppelt mit Elementen zwischenmenschlicher, fast familiärer Nähe und Zuneigung auftritt. Die Fürsorgepraktiken dehnen den Wirkungsbereich des Vereins durch die Übernahme von Begleitungs-, Betreuungs- und Hilfstätigkeiten in das öffentliche Leben und Privatleben der Personen aus. Hilfsangebote erstrecken sich beispielsweise auf die Hilfe in bürokratischen Angelegenheiten („Wir haben sehr lange elf Personen begleitet auf dem Sportplatz, immer wieder durch Treffen, auch mit der Agentur für Arbeit. Vertreter und Leute wegen Asylanträgen und so weiter und so weiter.“; Interview 3, S. 17). Aber auch eine persönliche und emotionale Fürsorge wird durch die Sportvereine realisiert („Und ein ähnliches Beispiel, wo ein syrischer Spieler von uns wurde die Mutter erschossen, mit dem habe ich auch zusammengesessen nachts“; Interview 5, S. 9, A2).

Anerkennungspraktiken können als mehr oder minder verfestigte Tätigkeiten oder Sprachhandlungen der Vermittlung von Wertschätzung verstanden werden und werden ebenfalls in den Vereinen auf unterschiedlichen Organisationsebenen realisiert.

Als vierte Art von Praktiken wurden die Konfliktlösungspraktiken aus dem Material herausgearbeitet. Diese Praktiken betreffen die Prävention und Lösung von Konflikten in Bezug auf eine gelingende Integration. Die Ansätze können nach konzeptionellen und interaktionalen Maßnahmen differenziert werden (z.B. Präventions- und Aufklärungsarbeit vs. Aufstellen von gruppeninternen Regeln).

4.5.6 Fazit auf Basis der Interviewdaten

Es konnte herausgearbeitet werden, dass die sozialen Praktiken im Sportverein eine hohe Bedeutung für Integration im Sportverein haben. Die Voraussetzungen für Integration liegen auf verschiedenen Ebenen (Sportausübung, Person, Organisation). Die Vereine leisten einen wichtigen Beitrag zur Integration, oftmals auch abseits vom Sport, was aber nicht immer nach außen sichtbar wird. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass diese Erkenntnisse wichtige

Anknüpfungspunkte für die Handlungsempfehlungen an die Vereine und den Sportkreis sind.

Als wesentliches Ergebnis bleibt an dieser Stelle festzuhalten, dass Sportvereine eine besondere Art von Organisationen sind, die sich von anderen Organisationen vor allem dadurch unterscheiden, dass sie auf ehrenamtlichem Engagement basieren. Die Steuerung bzw. Leitung von Sportvereinen umfasst daher andere Herausforderungen, als dies z.B. in stärker hierarchisch strukturierten Unternehmen oder Verwaltungen der Fall ist. Um die hierarchische Strukturierung der Organisation Sportverein noch einmal besser fassbar zu machen, wurde eine modellhafte Darstellung entwickelt, die Abbildung 12 entnommen werden kann. Auf der untersten Ebene findet sich das „Individuum“, dies sind einzelne Personen, die jedoch im Sportverein zusammenwirken und in Interaktion miteinander treten, wodurch eine „Verkettung“ entsteht, die auf Interaktionen basiert. Tritt zu dieser Form der Interaktion eine bestimmte inhaltlich bzw. thematische Ausrichtung und werden spezifische Strategien angewandt und bestimmte Zielsetzungen formuliert, kann dies als mehr oder weniger gezieltes „Management“ aufgefasst werden.

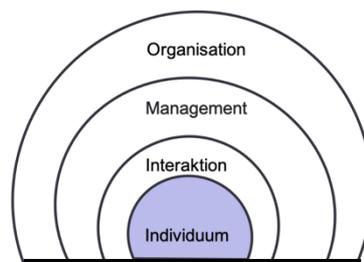


Abbildung 12. Modell Sportvereine als Organisation

Den Ideen von Wilz (2015) folgend kann der Sportverein somit als Organisation betrachtet werden, die als ein Ergebnis einer Verkettung von Kommunikationen und Praktiken entsteht. Gleichzeitig kann der Sportverein auch als soziales Gebilde, in dem eine Mehrzahl von Menschen zu einem spezifischen Zweck bewusst zusammenwirkt, gefasst werden (Esser, 2000). Besonders diese zweite Lesart beinhaltet, dass spezifische Strategien zur Bearbeitung von Integration zu erwarten

sind und eine bestimmte Zielsetzung im Umgang mit Herausforderungen ableitbar sein müsste.

4.6 Sportlich in Vereinen aktive Migrant*innen, außerhalb von Vereinen aktive Migrant*innen und Geflüchtete

Ein Teilziel des Projektes war es, Unterschiede zwischen sportlich aktiven Personen (mit und ohne Migrationshintergrund) innerhalb und außerhalb von Sportvereinen festzustellen. Die Daten der quantitativen Befragung liefern hierzu einige Befunde, die im Folgenden vorgestellt werden.

Sich ausgeschlossen fühlen. Betrachtet man die Gründe, aus denen sich die Befragten sowohl innerhalb als auch außerhalb von Sportvereinen ausgeschlossen fühlen, ist zunächst voranzustellen, dass insgesamt ein nur sehr kleiner Anteil der Stichprobe angibt, sich ausgeschlossen zu fühlen. Wenn auch im Folgenden gewisse signifikante Ergebnisse vorgestellt werden, sollte stets mitgedacht werden, dass die Mittelwerte nie einen Wert von 2.1 ($SD = 0.83$) überschreiten, was bezogen auf die vorgelegte Antwortskala dem Antwortlabel *selten* entspricht. Bezogen auf das Geschlecht, den Bildungsstand, die soziale Herkunft, die sexuelle Orientierung sowie das Aussehen kann weder zwischen den Gruppen der Vereinsmitglieder und den außerhalb aktiven Personen noch zwischen den Personen mit und ohne Migrationshintergrund ein signifikanter Unterschied festgestellt werden (alle durchgeführten Varianzanalysen wiesen sowohl in Bezug auf die Haupt- wie auch die Interaktionseffekte Werte von $p > .05$ auf). Allerdings kann für das Alter festgehalten werden, dass Vereinsmitglieder sich aufgrund des Alters signifikant häufiger ($p < .01$) ausgeschlossen fühlen ($M = 1.73$, $SD = 0.84$) als Menschen, die außerhalb von Vereinen Sport treiben ($M = 1.34$, $SD = 0.72$). Dies könnte darauf zurückgeführt werden, dass in Sportvereinen, aufgrund des vielfältigen und umfassenden Sportangebotes, grundsätzlich eine stärkere Heterogenität in Bezug auf die vertretenen Altersklassen herrscht. Der Verein scheint also einerseits integrativ für viele Altersklassen zu sein, birgt andererseits jedoch gerade dadurch – und zusätzlich durch die häufig altersgruppenspezifische Gruppeneinteilung, die gewisse Altersstufen von vornherein ausschließt – vermehrt die Gefahr, dass

Mitglieder sich aufgrund dessen ausgeschlossen fühlen. Für die Vereine kann das auf den Bedarf hinweisen, die Angebote, die Sprache sowie bspw. auch das mediale Auftreten an vielfältige Zielgruppen zu richten und entsprechend anzupassen. Mit Blick auf den religiösen Glauben als Grund für Ausschlussempfinden finden sich signifikante Unterschiede: Vereinsmitglieder fühlen sich signifikant häufiger ($p = .03$) aufgrund ihrer Religion ausgeschlossen ($M = 1.16$, $SD = 0.55$) als Nicht-Mitglieder ($M = 1.03$, $SD = 0.19$). Es ist darauf hinzuweisen, dass die berichteten Befunde zu relativieren sind, da sich die Befragten immer noch nur „nie“ oder maximal „selten“ aufgrund dieser Aspekte ausgeschlossen fühlen. Das Alter bildet dabei noch die höchsten Mittelwerte ab.

Gründe für das Sporttreiben. Verglichen wurde außerdem, welche Gründe die Befragten für das Sporttreiben angegeben haben. Dabei konnte festgestellt werden, dass Personen ohne Migrationshintergrund signifikant häufiger ($p = .02$) Sport treiben, um sich körperlich in guter Verfassung zu halten ($M = 4.48$, $SD = 0.65$; wobei die Skala von 1 (*trifft gar nicht zu*) bis 5 (*trifft voll und ganz zu*) reicht; als Personen mit Migrationshintergrund ($M = 4.29$, $SD = 1.00$). Dies stützt tendenziell die These, dass die Idee von sportlicher Aktivität im Sinne von Prävention und Gesundheitsförderung weniger ausgeprägt ist, als dies bei Menschen ohne Migrationshintergrund in Deutschland der Fall ist. Allerdings ist diese These unter Berücksichtigung des kleinen statistischen Effekts mit Vorsicht zu behandeln. Ein weiteres interessantes Ergebnis liegt in der Erkenntnis, dass Vereinsmitglieder signifikant häufiger ($p < .01$) Sport treiben, um mit anderen gesellig zusammen zu sein ($M = 3.87$, $SD = 1.06$) als Nicht-Mitglieder dies tun ($M = 3.39$, $SD = 1.29$). Darüber hinaus belegen die Daten, dass Vereinsmitglieder allgemein signifikant häufiger ($p < .01$) Sport treiben, um sich aktiv in einer Gruppe zu beteiligen ($M = 3.34$, $SD = 1.15$) als Nicht-Mitglieder dieses Motiv verfolgen ($M = 2.82$, $SD = 1.29$). Unter Einbezug der Variable des Migrationshintergrundes lässt sich zudem feststellen, dass Nicht-Mitglieder ohne Migrationshintergrund dieses Motiv am seltensten zum Sporttreiben bewegt ($p = 0.36$, $M = 2.74$, $SD = 1.28$). Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass Menschen mit Migrationshintergrund grundsätzlich eine Bereitschaft zur Integration (ob über eine Vereinsmitgliedschaft oder in außerhalb von Vereinen organisierten Gruppen) zeigen.

Es wurde außerdem eine Befragung mit der spezifischen Zielgruppe Geflüchteter durchgeführt. Hierbei wurden neben Personen, die keinen Sport (mehr) treibe, auch Personen befragt, die innerhalb von Vereinen Sport treiben, als auch Personen, die außerhalb sportlich aktiv sind. Es konnte festgestellt werden, dass Geflüchtete, die sowohl in ihrem Herkunftsland als auch in Deutschland Sport treiben, große, unsystematische Wechsel in der Sportart aufweisen. Wo hierfür die Gründe und Ursachen liegen, konnte im Rahmen des Projekts nur bedingt geklärt werden. So zeigen die Daten, dass Geflüchtete die fehlenden Informationen über Sportangebote und Einstiegsmöglichkeiten ($M = 3.67, SD = 1.54$) neben der fehlenden Ausrüstung ($M = 3.88, SD = 1.67$) als gewichtigste Gründe angeben, die sie am Sporttreiben in Deutschland hindern. Mit Blick auf die Hinderungsgründe, Sport im Verein auszuüben, bilden die Daten ein ähnliches Bild ab: Finanzielle Gründe werden als Hinderungsgrund betont, wobei dies für Geflüchtete, die in Deutschland gar keinen Sport treiben von größerer Bedeutung ($M = 3.62, SD, 1.71$) ist als für Geflüchtete, die in Deutschland außerhalb von Vereinen sportlich aktiv sind ($M = 2.64, SD = 1.65$). Für letztere sind besonders fehlende Informationen über die Wege hin zu einer Vereinsmitgliedschaft und damit verbundene organisationale Aspekte ein Hinderungsgrund ($M = 3.21, SD = 1.58$). Die Befunde der Analyse der Stichprobe von Personen mit Fluchterfahrung ist ausführlich in Fingerle, Röder, Olmesdahl und Haut (2021) beschrieben.

4.7 Round-Table

Zum Abschluss der Datenerhebungen und Auswertungen fand im März 2021 ein digitaler Workshop statt, in dem in Form eines Round-Table-Gesprächs mit Vorstandsmitgliedern aus dem Frankfurter Vereinssport die Projektergebnisse vorgestellt und ergebnisoffen diskutiert wurden. Die Forschungsgruppe hatte dazu den Sportkreis gebeten, einige Vereine vorab zu informieren und für eine persönliche Teilnahme zu motivieren, die nicht bereits über jahrelange Erfahrungen mit Integrationsprojekten verfügen, sondern sich sozusagen erst auf den Weg gemacht hatten. Es war das Ziel dieser Veranstaltung, aus den Vereinen eine Rückmeldung zu erhalten, ob das Projekt die Herausforderungen und Bedarfe der Vereine ausreichend identifiziert hatte. Die sehr rege Diskussion entfaltete sich um die drei

Themenschwerpunkte „Belastung“, „Fortbildung“ und „Unterstützung“. Die zentralen Statements zu diesen Themen sind in Abbildung 13 dargestellt.



Abbildung 13. Statements der Vereine zu gelingender Integration

Es zeigte sich, dass das Projekt bereits viele der Herausforderungen, mit denen sich die Vereine konfrontiert sehen, identifiziert hatte. Die im Round-Table artikulierten Belastungen betrafen jedoch nicht nur die Herausforderungen, die durch die Integrationsbemühungen entstehen, sondern auch durch die Fortbildungsangebote der Dachorganisationen, die zum Teil als Überlastung von ehrenamtlich tätigen Vereinsaktiven angesehen wurden, die mit ihrer Vereinsarbeit zusätzlich zu Beruf und Familie bereits bis an die Grenze beansprucht sind. Darüber hinaus wurde auch deutlich, dass die Vereine sich mehr unmittelbare Unterstützung wünschen, etwa durch erfahrene Coaches, die in den Vereinen vor Ort als Mentoren und Berater zur Verfügung stehen sollten. Zusammen mit den Ergebnissen der Befragungen, Interviews und Beobachtungen flossen auch diese Ergebnisse in die Entwicklung und Formulierung der im folgenden Abschnitt dargestellten Handlungsempfehlungen ein.

5 Zusammenfassende Auswertung

Die Erhebung der Integrationsaktivitäten der Frankfurter Vereine hat gezeigt, dass große Unterschiede zwischen den Vereinen auszumachen sind. Auch Vereine, die grundsätzlich für eine Förderung der Integration von Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund eintreten, verfügen nicht immer über konkrete Pläne. Für die Vereine heißt dies, dass sie sich über ihre integrationsbezogenen Ziele verständigen und passende Konzepte und Angebote entwickeln müssen und letztlich in einen Prozess der **Organisationsentwicklung** eintreten müssen. Insbesondere die Tatsache, dass Vereine jenseits der Unterscheidung von Vorstand und Mitglied kaum formale Hierarchiestrukturen aufweisen und ihre Aktivitäten von dem freiwilligen Engagement ihrer Mitglieder abhängen, muss in einem Prozess der Organisationsentwicklung berücksichtigt werden. Dabei geht es vor allem auch darum, für die Umsetzung die aktive Beteiligung möglichst vieler Engagierter und darüber hinaus die Unterstützung aller Vereinsmitglieder zu gewinnen.

5.1 Konkrete Handlungsempfehlungen für den Sportkreis Frankfurt e.V.

Zentral war es im Rahmen des Projekts InBewegung, darüber nachzudenken, wie man die Frankfurter Sportvereine bei der Weiterentwicklung ihrer integrationsbezogenen Arbeit unterstützen kann. Als Antwort auf diese Frage wird dafür plädiert, die Ressourcen und Kompetenzen des Sportkreises Frankfurt e.V. zu nutzen bzw. zu erweitern, um die Vereine bei der Weiterentwicklung ihrer integrationsbezogenen Arbeit zu unterstützen. Im Einzelnen scheinen dabei folgende Aufgaben zentral: 1) Unterstützung der Arbeit des Vorstandes in den Vereinen, 2) Engagement des Sportkreises und 3) Ressourcen des Sportkreises.

Insgesamt legen wir unseren Empfehlungen die Idee zugrunde, den Sportkreis darin zu stärken, Entwicklungsprozesse in den Vereinen zu unterstützen. Unseres

Erachtens sind strategische Postulate oder auch allgemein gehaltene Qualifizierungsangebote ohne konkrete adressatengerechte Ausformulierung nur bedingt dazu geeignet, Sportvereine dazu zu motivieren und dabei zu unterstützen, Herausforderungen im Zusammenhang mit der Integration von Migrant*innen anzugehen und besser zu bewältigen. Eine Verbesserung der Integrationsbemühungen der Vereine verlangt konkrete und praxisorientierte Beratung. Themen der Beratung sollten dabei Mittelakquise, Vereinsentwicklung oder den Umgang mit Integrationschwierigkeiten beinhalten. Hier kann der Sportkreis Frankfurt e.V. seiner Rolle als Unterstützungsstruktur gerecht werden und die Vereine bestmöglich beraten.

Es bedarf nicht in erster Linie der Entwicklung von spezifischen Steuerungsinstrumenten in den Vereinen. Auch eine strategische Steuerung der Integration durch den Sportkreis Frankfurt e.V. soll keinesfalls in den Vordergrund gestellt werden, vielmehr geht es um die Konzeption einer adressatengerechten Unterstützung.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die erfolgreiche Bearbeitung dieser Aufgaben – sowohl durch den Sportkreis wie auch durch die Vereine – nicht nur einer Festlegung von Zielen und Handlungsplänen bedarf, sondern auch personaler, sozialer und materieller Ressourcen. Mit diesen Ressourcen sind Vereine jedoch in unterschiedlichem Maße ausgestattet. Insofern stellt sich die Bearbeitung der mit Integration verbundenen Herausforderungen für die einzelnen Sportvereine jeweils unterschiedlich dar und wird sich außerdem in ihrer Ausgestaltung von Verein zu Verein und von Sportart zu Sportart unterscheiden.

5.1.1 Unterstützung der Arbeit des Vorstandes in den Vereinen

5.1.1.1 *Sportvereinsarbeit nach dem Managementzirkel*

Vorstände in Vereinen sehen sich einer wahren Fülle an Aufgaben gegenübergestellt, agieren aber oftmals ehrenamtlich. Eine Möglichkeit, sie in ihrer Arbeit zu unterstützen, bietet der sogenannte Managementzirkel. Hierzu versammeln sich Vorstandsmitglieder und Vereinsvorstände aus verschiedenen Vereinen unter Begleitung eines Beraters. Sie besprechen regelmäßig aktuelle Fragestellungen miteinander und erarbeiten mögliche Handlungsoptionen dafür. Solche Zirkel

unterscheiden sich in verschiedenen Punkten von anderen Formen der Managemententwicklung: Erstens finden sie in kleinen, stabilen Gruppen von ausgesuchten Schlüsselpersonen statt. Zweitens beschäftigen sich die Teilnehmenden mit konkreten aktuellen Fragestellungen.

Im Rahmen eines Managementzirkels können für eine erfolgreiche Vereinsarbeit notwendige Ziele formuliert werden, es kann die konkrete Situation vor Ort analysiert werden (z.B. Ressourcen, Merkmale des Stadtteils, Mitgliederstruktur, Sportarten etc.), es können Handlungskonzepte entwickelt werden (z.B. Trainingspläne, Bereitstellung von Sportstätten, Mitgliederakquise, Trainer*innen-ausbildung etc.) und auch für die Evaluation von Vorhaben und Konzepten bietet der Managementzirkel Raum.

Besonders auch die Gestaltung von Integrationsprozessen in und durch Sportvereine kann im Rahmen eines Managementzirkels erfolgen. In Abbildung 14 findet sich eine beispielhafte Darstellung der Abläufe innerhalb des Managementzirkels. Die Darstellung in zirkulärer Form verdeutlicht, die ineinandergreifenden Prozesse, die immer wieder aufeinander aufbauen.

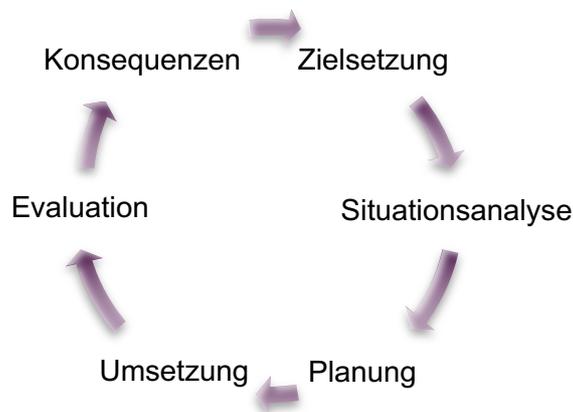


Abbildung 14. Managementzirkel

Setzt man jetzt beispielhaft einmal am Punkt „Umsetzung“ des Managementzirkels an, so kann aus den Daten des Projekts InBewegung abgeleitet werden, dass bezüglich des Vorhandenseins von Integrationsaktivitäten in den Frankfurter Vereinen große Unterschiede zwischen den Vereinen auszumachen sind. Hier böte

der Managementzirkel die Möglichkeit eines entsprechenden Austauschs zwischen unterschiedlich aufgestellten Vereinen. Somit könnten auch diejenigen Vereine, die grundsätzlich für eine Förderung der Integration von Geflüchteten und Menschen mit Migrationsgeschichte offen sind, aber noch nicht über ein konkretes Umsetzungskonzept verfügen, profitieren. Das kann erfolgen, indem man die Schritte aus Abbildung 14 gedanklich rückwärts geht und sich innerhalb des Managementzirkels über integrationsbezogene Ziele verständigt („Zielsetzung“) und davon ausgehend in einer „Situationsanalyse“ den IST-Stand anschaut, bevor dann passende Konzepte und Angebote entwickelt werden („Planung“). Die Planung von Handlungskonzepten muss dabei zwingend die Ausgangssituation, die vorhandenen Ressourcen und Möglichkeiten sowie die Auswertung von bisherigen Erfahrungen berücksichtigen, da andernfalls eine langfristige erfolgreiche Umsetzung von Konzepten nicht zu erwarten ist.

Für Vereine, die sich entscheiden, dem Thema Integration eine größere Bedeutung zu schenken, bedeutet dies somit, dass sie in einen Prozess der Organisationsentwicklung eintreten sollten. Dieser Prozess muss durch Expertise gestärkt und gestützt werden und benötigt somit finanzielle und personelle Ressourcen auf Seiten des Sportkreises!

5.1.1.2 Passungsverhältnisse von Zielen und Möglichkeiten

Ist beispielsweise im Rahmen des Managementzirkels aufgefallen, dass ein Verein ein konkretes Ziel verfolgen möchte, so sollte angestrebt werden, ein Passungsverhältnis zwischen den Zielen und den Möglichkeiten herzustellen. Die Herstellung von Passungsverhältnissen beinhaltet auch ein Nachdenken über die erforderlichen personalen und materiellen Ressourcen sowie infrastrukturellen Bedarfe sowie eine zeitliche und organisatorische Planung der durchzuführenden Maßnahmen.

Der Sportkreis könnte hier Coaches oder Berater*innen suchen, die den Vereinen Hilfe anbieten, zu analysieren, ob ein Passungsverhältnis zwischen Zielen und Möglichkeiten besteht, beziehungsweise die den Vereinen helfen, herauszufinden, ob wirklich ein ernsthaftes Interesse für Veränderungen zur Zielerreichung

besteht. Dazu hat Arnold (2018) einen sogenannten Openess-Check entwickelt, wen wir für den Vereinskontext adaptiert haben. Diesen möchten wir Ihnen in Ab- bildung 15 näherbringen.

Openess-Check		--	-	+	++
Ownership	Wer besitzt das Veränderungsanliegen – Vor- stand oder Mitglieder? Können wir gewähr- leisten, dass sowohl Vorstand wie auch Mit- glieder das Anliegen unterstützen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partizipa- tion	Sind Vorstand und Mitglieder an der Planung und Gestaltung beteiligt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Energie	Haben wir ausreichend Unterstützer*innen für das Veränderungsanliegen und somit ge- nug Energie, um nicht befürchten zu müssen, dass die Gegenstimmen überwiegen und so- mit den Prozess ausbremsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niederla- gen	Wie gehen wir damit um, wenn etwas nicht so klappt wie erwartet? Suchen wir die Ursachen bei uns im Verein und nicht außerhalb bei anderen? Können wir positive Impulse aus nicht gelingenden Aktivitäten ziehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erfolge	Wie gehen wir damit um, wenn alles so klappt, wie erwartet? Sehen wir Erfolge als Er- gebnis gemeinsamer Anstrengungen und nicht als „Heldentaten“ einzelner Personen? Können wir positive Impulse aus gelingenden Aktivitäten ziehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbst- wirksam- keit	Haben wir die feste Überzeugung, dass das Handeln unseres Vorstandes und die Aktivitä- ten unserer Mitglieder etwas bewirken kön- nen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabilität	Erleben wir die Vereinsgemeinschaft als Er- gebnis der Überzeugung, gemeinsam neues gestalten zu können und nicht ausschließlich als Resultat von Traditionen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abbildung 15. Der Openess-Check (in Anlehnung an Arnold, 2018)

Arnold (2018) weist explizit darauf hin, dass eine Weiterbearbeitung der gesteck- ten Ziele nur umgesetzt werden sollte, wenn mindestens vier der Fragen im Open- ess-Check mit + oder ++ beantwortet werden. Andernfalls ist das Interesse nicht

ernsthaft genug und es sollte Abstand genommen werden, beziehungsweise eine Klärung über das mangelnde Interesse erfolgen. Bei ausreichendem Interesse würde in einen Prozess der Organisationsentwicklung im Sportverein eingetreten werden.

5.1.1.3 Organisationsentwicklung im Sportverein

Die Gestaltung eines Organisationsentwicklungsprozesses kann sehr unterschiedlich realisiert werden. Insbesondere die Tatsache, dass Sportvereine oftmals jenseits der Unterscheidung von Vorstand und Mitglied keine formale Hierarchiestruktur aufweisen und ihre Aktivitäten von dem freiwilligen Engagement ihrer Mitglieder abhängen, führt dazu, dass Veränderungsideen nicht so einfach umzusetzen sind, wie dies beispielsweise in Firmen oder Profitorganisationen zu erwarten ist.

Das Eintreten in einen Prozess der Organisationsentwicklung bedeutet aber nicht nur, neue Ideen transparent zu kommunizieren, sondern vor allem auch, für die Umsetzung die aktive Beteiligung möglichst vieler Engagierter und darüber hinaus die Unterstützung aller Vereinsmitglieder zu gewinnen. Bereits in einem frühen Stadium muss überlegt werden, wer einzubeziehen ist. Erinnerung sei hier an die in Abbildung 12 angesprochenen Ebenen innerhalb von Vereinen (Individuum, Interaktion, Management, Organisation). Insbesondere, wenn es um die Konkretisierung allgemeiner Ziele mit Bezug zur konkreten Vereinssituation geht, muss überlegt werden, ob die breite Basis der Individuen auf Mitgliederebene einzubeziehen ist, oder ob es genügt, auf der Ebene des Vorstandes anzusetzen. Parallel dazu muss überlegt werden, wie es um die Planung und Auswahl von „Instrumente“ zur Zielerreichung bestellt ist und wie schließlich die Umsetzung und Evaluation von Organisationsentwicklungsmaßnahmen erfolgen soll.

Der Sportkreis als Unterstützer kann hier mit beratender Expertise zur Seite stehen und Empfehlungen abgeben, in welchen Fällen Mitglieder einzubeziehen sind und wann vielleicht eine Einbeziehung des Vorstandes ausreicht. Dies muss im Einzelfall auch daran festgemacht werden, ob sich ein Veränderungsbedarf eher

von unten nach oben (bottom-up) oder von oben nach unten (top-down) entwickelt hat, also ob der Veränderungswunsch hauptsächlich durch die Mitglieder getragen ist oder durch die Vereinsführung. Wichtige Fragen, die bedacht werden sollten, sind in Tabelle 2 aufgelistet. Diese können sowohl den Mitgliedern wie auch dem Vorstand vorgelegt werden.

Tabelle 2. Fragen zur Klärung des Veränderungsbedarfs im Verein

Allgemeingültige Fragen	1.	Wie sieht unser Selbstverständnis als Verein aus?
	2.	Was sind unsere Aufgaben?
	3.	Mit welchen Herausforderungen sind wir konfrontiert?
	4.	Welche spezifischen Werte haben wir?
	5.	Wie unterscheiden wir uns von anderen Vereinen?
	6.	Wohin wollen wir uns entwickeln?
	7.	Welchen gesellschaftlichen Themen nehmen wir uns an?
Spezifische Fragen im Zusammenhang mit Integration	1.	Was meinen wir, wenn wir von Integrationsförderung im Verein sprechen?
	2.	Welche Herausforderungen erleben wir im Zusammenhang mit der Integration neuer Mitglieder?
	3.	Welche Implikationen hat die Interkulturalität für den Verein?
	4.	Wie lässt sich das Thema Integration in den Alltag einbeziehen?

In der Literatur werden die in Abbildung 16 gezeigten Phasen unterschieden. Die Phasen werden nicht notwendigerweise sequenziell durchlaufen, sondern können sich wechselseitig beeinflussen und teils parallel und iterativ bearbeitet werden.

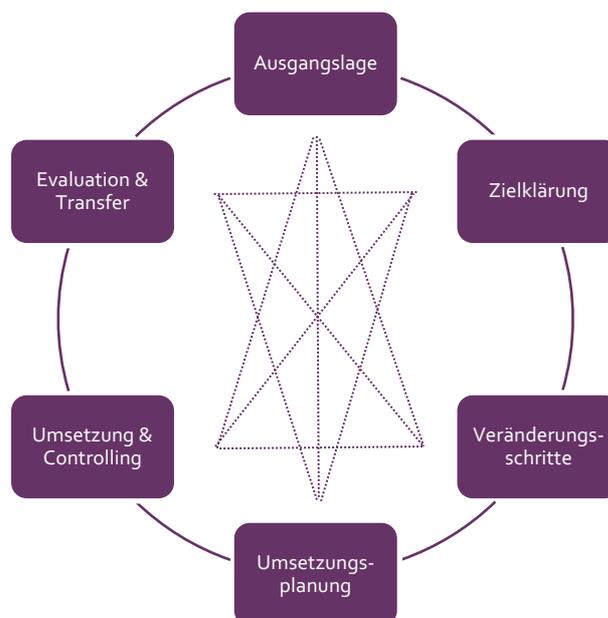


Abbildung 16. Organisationsentwicklung als phasenorientierter Problemlöseprozess (nach Schiersmann & Thiel, 2018)

Manchmal wird sicher auf der Basis der Formulierung konkreter Ziele für die integrationsbezogene Vereinsarbeit mit der Organisationsentwicklung begonnen werden. In einigen Fällen jedoch wird sich zwar ein hinreichender Wille für Veränderung gezeigt haben, das Ziel ist aber noch nicht hinreichend geklärt. Daher ist die Klärung einiger unabdingbarer Fragen notwendig. Diese Fragen sind in Tabelle 3 zusammengestellt.

Tabelle 3. Zielformulierung für die Organisationsentwicklung (in Anlehnung an Elbe & Erhardt, 2022)

Frage	Spezifizierung der Frage
Warum?	Warum sollten wir jetzt Veränderungen angehen?
Wohin?	Wohin wollen wir uns verändern?
Woher?	Woher kommen wir und wie ist die aktuelle Lage, wie haben wir das erreicht?
Wer?	Wer ist dabei? Wer sollte dabei sein? Wer wäre davon betroffen?
Wie?	Wie wollen wir vorgehen und welche Ressourcen haben wir und was benötigen wir noch, um Stolpersteine zu umgehen?
Wo?	Wo wollen wir ansetzen und wo sollen die Veränderungen sichtbar sein?
Wann?	Wann wollen wir beginnen und wie lange wollen wir „arbeiten“?
Wie weiter?	Wie soll es weitergehen, welche Schritte unternehmen wir?

Sind alle offenen Fragen und die Zielsetzung geklärt, ist es wichtig, bereits in einem frühen Stadium Unterstützung der Organisationsentwicklungsprozesse zu bieten. Konkrete Fragestellungen von Vereinen könnten sich beispielsweise auf die Förderung der Integration von Geflüchteten durch Sport(vereine) oder die Gewinnung neuer Mitglieder, etc. beziehen. Wenn es nun im konkreten Beispiel um das Thema Integration von Migrant*innen in den Sport geht, kann man sich an Griese und Marburger (2012) orientieren. Den Autoren zufolge kann Organisationsentwicklung als Brücke zwischen dem Wunsch nach interkultureller

Orientierung und einer Realisierung von Öffnung des Sportvereins für alle dienen. Abbildung 17 verdeutlicht diese Brückenfunktion.



Abbildung 17. Organisationsentwicklung (OE) als Brücke zwischen interkultureller Orientierung und Öffnung

Mit Blick auf die im Rahmen von InBewegung erhobenen Daten und Informationen zeigen sich jedoch ganz unterschiedliche Zugänge und Startpunkte! So können Vereine explizite Konzepte und Programme zur Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte entwickeln und sich um eine Anerkennung etwa als Stützpunktverein bewerben, sie können explizite Angebote für spezifische Adressatengruppen anbieten – etwa Schwimmkurse für muslimische Frauen – und sie können über das Vorhandensein diversitätssensibler Interaktionspraktiken nachdenken bzw. an einer entsprechenden Sensibilisierung arbeiten. Man kann aber nicht verallgemeinernd eine allgemeingültige Empfehlung über den richtigen Startpunkt und den richtigen Weg geben, daher sind für den jeweiligen Verein die passenden Maßnahmen individuell auszuloten und es sind abhängig von der spezifischen Situation des Vereins die notwendigen Schritte einzuleiten. **Dies bedeutet, dass immer eine konkrete Situationsanalyse den Ausgangspunkt für den Start eine Organisationsentwicklungsprozesses bilden sollte und diese Analyse kann der Sportkreis begleiten.**

Hier wäre eine Orientierung an Elbe und Erhardt (2020) zu empfehlen. Die Autoren schlagen einen diagnostischen Zirkel vor, um alle wesentlichen Informationen zu berücksichtigen (Abbildung 18).

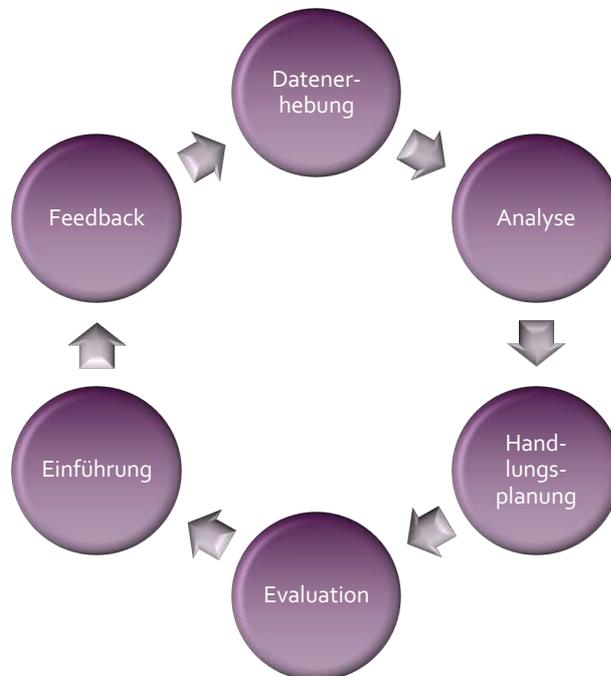


Abbildung 18. Der diagnostische Zirkel (in Anlehnung an Elbe & Erhardt, 2020)

Den Startpunkt sollten unbedingt eine *Anforderungsanalyse* („Was ist nötig, um die gesetzten Ziele zu erreichen?“), eine *Mitgliederanalyse* („Wie sieht die Mitgliederstruktur des Vereins aus?“) und eine *Ursachenanalyse* („Warum ist unser Verein aktuell so aufgestellt, wie er ist?“) bilden. Sinnvoll könnte darüber hinaus eine *Mitgliederbefragung* sein, in der die Interessen und Wünsche der Mitglieder erfragt werden. **Auch bei der Entwicklung von Instrumenten zur Datenerhebung könnte der Sportkreis Unterstützung leisten.**

Im weiteren Verlauf sollten die Rahmenbedingungen (Ressourcen, Besonderheiten des Stadtteils, besondere Bedarfe hinsichtlich der Sportausübung etc.) in den Blick genommen werden.

Ist die Startphase der Diagnostik (in Anlehnung an Elbe & Ehrhardt, 2020) abgeschlossen, sollte mit dem eigentlichen Prozess der Organisationsentwicklung

begonnen werden, sofern der Bedarf konkretisiert und präzisiert wurde. Hierbei kann dann nach dem Schema Organisationsentwicklung als phasenorientierter Problemlöse-Prozess aus Abbildung 15 verfahren werden.

Dieser Planungsschritt könnte auch die Orientierung an vorhandenen Best-Practice-Beispielen aus anderen Vereinen einschließen. Wichtig ist (Arnold, 2018), dass die Entwicklung neuer Handlungskonzepte auf verschiedenen Aktivitäten basiert: Analyse des Bedarfs, Interaktion zwischen den Beteiligten, Imitation von Best Practice Beispielen und die Konstruktion eines eigenen Konzepts (als Ergebnis der Verknüpfung von Analyse, Interaktion und Imitation).

Zur Vervollständigung des Organisationsentwicklungsprozesses gehört neben der Entwicklung und Umsetzung passender Aktivitäten im Verein auch die Evaluation der Maßnahmen. All dies kann durch den Sportkreis angeregt und etwa durch die Organisation von Workshops zur Vereinsentwicklung unterstützt werden.

Ist der Organisationsentwicklungsprozess erst einmal angestoßen, darf man nicht bei der Festlegung von Zielen oder der Formulierung von Absichtserklärungen stehenbleiben, sondern muss auch die Entwicklung konkreter Maßnahmen vorantreiben, so dass diese dann auch umgesetzt werden können. Hierbei gilt es aber, das Prinzip der Realisierbarkeit und Machbarkeit nicht aus dem Blick zu verlieren, um sich nicht in blindem Aktionismus zu verirren. Es ist daher unabdingbar, die gesteckten Ziele mit den eigenen Möglichkeiten in Einklang zu bringen! **Es wird an dieser Stelle dafür plädiert, die Ressourcen und Kompetenzen des Sportkreises Frankfurt e.V. zu nutzen, bzw. zu erweitern, um die Vereine bei der Weiterentwicklung ihrer integrationsbezogenen Arbeit zu unterstützen.**

5.1.2 Engagement des Sportkreises

Wie bereits erwähnt, ist ein weiterer wichtiger Aspekt neben dem Anstoßen und Begleiten von Organisationsentwicklungsprozessen darin zu sehen, dass es ein Engagement des Sportkreises in Richtung der Entwicklung eines kommunalen Integrationsmanagements sowie der Entwicklung einer Strategie zur Förderung

ehrenamtlichen Engagements gemeinsam mit den einschlägigen Einrichtungen in der Stadt Frankfurt gibt.

5.1.2.1 Kommunales Integrationsmanagement

Kommunales Integrationsmanagement lässt sich nur durch hinreichende personelle Ressourcen decken. Durch ein kommunales Integrationsmanagement sollen Integrationsbemühungen gestärkt und die Arbeit der Sportvereine mit Menschen mit Migrationshintergrund gefördert werden. Als Teil des kommunalen Integrationsmanagements bietet sich die Schaffung von Personalstellen an. Der Sportkreis könnte Berater*innen gewinnen, die den Vereinen als Hilfestellung für konkrete Problemlagen im Sinne einer Kurz-Zeit-Unterstützung Hilfe zur Selbsthilfe anbieten. Dies kann sich auf unterschiedliche Aspekte beziehen, die als unterstützungswürdig eingestuft werden (Überblick in Abbildung 19).



Abbildung 19. Übersicht unterstützungswürdiger Aspekte im Verein

Richteten sich die bisherigen Anregungen vor allem an den Vereinsvorstand, so ist es unabdingbar, dass die Berater*innen auch die Vereinsmitglieder in den Blick

nehmen. Dabei geht es darum, den Blick der Vereinsmitglieder nicht nur auf die Entwicklung neuer sportbezogener Aktivitäten zu richten, sondern auch die eigene Vereinskultur und die Praktiken der Interaktion und Kommunikation zu reflektieren. Ziel wäre es hier, Ein- und Ausschlussmechanismen aufzudecken, über unangemessene Umgangsformen nachzudenken und zu klären, wie interkulturelle Orientierung im Verein ‚gelebt‘ werden kann.

Weitergehende Informationen über kommunales Integrationsmanagement finden sich in der Broschüre des Landes Hessen. Verfügbar unter https://integrationskompass.hessen.de/sites/integrationskompass.hessen.de/files/KIM-20-fin-Webversion_Unterschrift_StM_o.pdf

Zusätzlich zur unmittelbaren Unterstützung der Vereine bietet es sich an, den Einfluss auf einer städtischen, politischen sowie organisatorischen Ebene zu verstärken. Gerade für die Förderung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund scheint es sinnvoll, die Kooperation mit anderen Einrichtungen des Stadtteils (Kirchen und Religionsgemeinschaften, sozialen Einrichtungen und Trägern, Quartiersmanagement, etc.) zu suchen und auszubauen.

Es geht also darum, die Kooperation und Vernetzung verschiedener Akteur*innen aus Politik, Zivilgesellschaft, Bildung und Wirtschaft im Hinblick auf integrationsbezogene Fragen zu stärken. Bezogen auf den gemeinsamen Raum wären Aktivitäten zur Integrationsförderung kooperativ weiterzuentwickeln. Ergebnisse eines solchen kommunalen Integrationsmanagements könnten auf verschiedenen Ebenen angesiedelt sein, sie können sich auf die Schaffung von Sportangeboten (auch außerhalb der Vereine) ebenso beziehen wie auf die Durchführung interkultureller Events sowie auf Reflexionsworkshops zum Thema „Wie wollen wir miteinander leben?“.

5.1.2.2 Strategien zur Förderung ehrenamtlichen Engagements

Sportvereine basieren in besonderem Maße auf ehrenamtlichem Engagement ihrer Mitglieder. Die Ehrenamtlichen helfen den Vereinen und gewinnen im Gegenzug persönliches Ansehen und Anerkennung. Insbesondere kann auch ein

Kompetenzerwerb der ehrenamtlich engagierten Personen nachgewiesen werden (Neuber, 2010).

Zu diesen Kompetenzen zählen beispielsweise soziale und personale Kompetenzen, die Stärkung von Organisationsfähigkeiten, die Herausbildung von demokratischen Wertorientierungen und Einstellungen sowie die Aneignung bereichsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten. Diese Kompetenzzuwächse sollten potenziellen Interessenten einer ehrenamtlichen Arbeit kommuniziert und werbewirksam hervorgehoben werden, um sie zu motivieren, eine ehrenamtliche Aufgabe zu übernehmen. Benedetti (2015) beschreibt darüber hinaus positive Wirkungen des ehrenamtlichen Engagements auf die Autonomie, Anerkennung und Authentizität der Personen.

Alle ehrenamtlich Tätigen können die Erfahrung von Teilhabe und sozialer Anerkennung machen, unabhängig von regionaler Herkunft, Geschlecht, Glaube oder ethnischer Zugehörigkeit, um nur einige Aspekte zu nennen.

5.1.3 Stärkung von Ressourcen des Sportkreises

Nachdem nun verschiedene Herangehensweisen erläutert wurden, die zu einer besseren Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in und durch den Sport beitragen können, sollen nun die dafür notwendigen Ressourcen noch einmal klar benannt werden. **Bedeutsam ist die Schaffung neuer personeller und administrativer Strukturen.** Wie und wo genau diese Strukturen anzusiedeln, zu finanzieren und zu verstetigen sind, geht über die hier zu treffenden Empfehlungen hinaus. Klar gesagt werden muss jedoch, dass die Schaffung personeller und administrativer Strukturen nicht ohne finanzielle Mittel realisierbar ist. Wer geeignete Geldgeber oder Sponsoren sein könnten, liegt jedoch außerhalb unserer Empfehlung.

6 Abschließende Bemerkungen

Die zum Sportkreis Frankfurt zählenden Sportvereine haben zum Teil jahrzehntelange Erfahrung und Erfolge in der Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte und die Vereine haben ihre Integrationsbemühungen in den letzten Jahren noch verstärkt. Unsere Studie zeigt, dass noch mehr Vereine in diesem Feld aktiv werden könnten. Es wurde aber auch deutlich, dass es den Vereinen nicht an gutem Willen oder positiven Einstellungen mangelt, sondern dass strukturelle Gründe hierbei eine wesentliche und nicht zu unterschätzende Rolle als Hemmnis spielen.

Vereine sind Organisationen, deren Funktionieren größtenteils durch die ehrenamtliche Arbeit einzelner Mitglieder gewährleistet wird. Nur wenige Vereine sind so mitgliederstark, dass sie sich aus Mitgliedsbeiträgen finanzierte Funktionsträger*innen leisten können. Sich als Verein bspw. dafür zu entscheiden, Geflüchtete aufzunehmen, bedeutet daher oft, dass die aus einem solchen Entschluss resultierenden Mehrarbeiten von ohnehin schon belasteten Schultern gestemmt werden müssen, die zwar hochmotiviert, aber auf solche mit vielerlei Irritationen und Schwierigkeiten verbundenen, neuen Aufgaben nicht selten wenig vorbereitet sind, zumal es nicht „nur“ um persönliche Betreuung, sondern auch um Fragen der Organisationsentwicklung geht.

Stellt man die Frage, wie das nötige Know-How erfolgversprechend und nachhaltig in die Vereine transferiert werden kann, so lässt sich aus unseren Ergebnissen ableiten, dass Fortbildungsangebote oder Workshops alleine das Problem nicht ausreichend adressieren können, da sie aufgrund der geschilderten Belastungssituation oft nur als weitere (Über-)Anforderung angesehen werden.

Aufsuchende Beratungs- und Unterstützungsangebote durch Coaches, die vor Ort flexibel auf Bedarfe eingehen können, dürften dagegen eine Form niedrigschwelliger Unterstützung darstellen, die von den Vereinen angesichts ihrer strukturellen

Problemlagen leichter genutzt werden könnte. Die dazu nötigen personellen Ressourcen ließen sich im Sportkreis Frankfurt e.V. ansiedeln, der allerdings, da er ebenfalls von ehrenamtlicher Arbeit getragen wird und daher mit denselben Strukturproblemen konfrontiert ist, dazu durch eine externe Finanzierung unterstützt werden müsste.

Eine solche Unterstützungsstruktur stellt den Nutzen bestehender Angebote nicht in Frage, sondern würde eine sinnvolle Erweiterung und Ergänzung der vorhandenen Strukturen bilden.

7 Literatur

Arnold, R. (2018). Das kompetente Unternehmen. Pädagogische Professionalisierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Benedetti, S. (2015). *Engagement, Biographie und Erwerbsarbeit. Eine biographieanalytische Studie zur subjektiven Bedeutung gesellschaftlichen Engagements*. Wiesbaden: Springer VS.

Clarke, A. (2010). *Situationsanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag.

Elbe, M. & Erhardt, U. (2020). Konstruktive Organisationsentwicklung. Mitarbeiter einbinden - Organisationen verstehen - Lernkulturen gestalten (systemia - Systemische Pädagogik, Bd. 20, 1st ed.). Bielefeld: wbv Publikation.

Elmose-Østerlund, K., Seippel, Ø., Llopis-Goig, R., Van der Roest, J. W., Adler Zwahlen, J. & Nagel, S. (2019). Social integration in sports clubs: Individual and organisational factors in a European context. *European Journal for Sport and Society*, 16(3), 268-290.

Esser, H. (2000). Assimilation, Integration und ethnische Konflikte. In *Migranten und Medien* (S. 25-37). VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Fingerle, M., Röder, M., Olmesdahl, K. & Haut, J. (2021). Matching perspectives of refugees and voluntary sports clubs in Germany. *Italian Sociological Review*, 11(5S), 715-735, <https://dx.doi.org/10.13136/isr.v11i5S.479>

Glaser, B. & Strauss, A. (2010). *Grounded theory: Strategien qualitativer Forschung*. Göttingen: Hans Huber.

Griese, C. & Marburger, H. (2012). Interkulturelle Öffnung. Ein Lehrbuch. München: Oldenbourg.

Mutz, M. (2012). Patrioten für drei Wochen. Nationale Identifikation und die Fußballeuropameisterschaft 2012. *Berliner Journal für Soziologie*, 22(4), 517-538.

Neuber, S. (Hrsg.). *Informelles Lernen im Sport*. Wiesbaden: Springer VS.

Schiersmann, Chr. & Thiel, H.-U. (2018). *Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen*. Wiesbaden: Springer VS.

Stahl, S. (2015). Ethnische Sportvereine in Deutschland: Integrationsleistungen, Segregationstendenzen und Potenziale für die Sozialarbeit. *Migration und Soziale Arbeit*, 37(3), 214-220.

Wilz, S. M. (2015). Skizze zur praxistheoretischen Debatte um Organisation. In M. Apelt & U. Wilkesmann (Hrsg.), *Zur Zukunft der Organisationssoziologie* (S. 253-270). Springer VS, Wiesbaden.

8 Impressum

Projektverantwortlicher:

Prof. Dr. Michael Fingerle
Goethe-Universität Frankfurt am Main
Institut für Sonderpädagogik
Theodor-W.-Adorno-Platz 6
60323 Frankfurt am Main

Tel.: 069 798 36359

E-Mail: m.fingerle@em.uni-frankfurt.de

Bildnachweis:

Bildmaterialien entstammen www.pixabay.com und sind lizenzfrei nutzbar. Die Grafik mit den Sporttreibenden auf dem Titelblatt wurde uns von Jan Pieper zur Verfügung gestellt – hierfür herzlichen Dank!

Wir haben uns bemüht, die Urheber- und Nutzungsrechte für die Abbildungen zu ermitteln. Im Falle, dass berechtigte Einwände gegen die Nutzung bestehen, wenden Sie sich bitte an Prof. Dr. Michael Fingerle.

