

DIE MISCHUNG MACHT'S

Über die Potenziale kultureller Vielfalt
für Sportvereine und -verbände

5



LERNZIELE

- ✓ **Sensibilisieren** für Kultur und Herkunft als Merkmale von Vielfalt, die auch im Sport eine wichtige Bedeutung haben.
- ✓ **Wissen erwerben** über Menschen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen und über die Erfolgsfaktoren für eine gelingende interkulturelle Öffnung der Sportvereine und -verbände.
- ✓ **Handlungsansätze** für den Umgang mit kultureller Vielfalt verstehen und das interkulturelle Kompetenzprofil kennenlernen.

ZUM EINSTIEG



Kennen Sie ähnliche Situationen?

- Beim Fußballspiel der männlichen B-Jugend geht es um den Aufstieg. Papa Müller und Papa Honiyun lernen sich beim Anfeuern ihrer Jungs kennen. Gewonnen! Die Eltern liegen sich in den Armen. Papa Müller verabschiedet sich und fragt: „Hey, wie sagt man eigentlich Tschüss auf Chinesisch?“ Papa Honiyun muss lächeln: „Ich bin aus Südkorea und hier in Deutschland geboren – mir wäre es am liebsten, wenn wir ‚auf Wiedersehen‘ sagen. Hat mich sehr gefreut.“
- Bei der Gemeindefitzung in einer ländlichen Gemeinde steht das Thema „Sportengagement in der Region“ auf der Agenda. Es wird nachgefragt, warum in den Sportvereinen so wenige Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund trainieren oder sich ehrenamtlich engagieren, etwa in der Mannschaftsbetreuung oder im Kuchen- und Getränkeverkauf während der Wettkämpfe. Die Sportfunktionärin Frau Lischer antwortet: „Es ist schwierig. Dabei sind wir Vereine doch für ALLE Menschen offen, egal welche Hautfarbe oder Nationalität sie haben.“

Die geschilderten Beispiele dürften vielen Leserinnen und Lesern vertraut vorkommen. Der gemeinnützige Sport in Deutschland zählt rund 27 Millionen Menschen zu seinen Mitgliedern – mehr als jede andere Interessenvereinigung des Landes. Es verwundert nicht, dass sich darin auch die Vielfalt unserer Gesellschaft abbildet. Wie diese Lehrmaterialien zeigen, sind die Merkmale, an denen sich diese Vielfalt festmacht, sehr verschieden. Auch die nationale Herkunft oder der kulturelle Hintergrund von Menschen sind für das Miteinander im Sport bedeutsam und werden deshalb in diesem Kapitel behandelt. Zur begrifflichen Eingrenzung wird die Definition des Konzepts „Migrationshintergrund“ zu Grunde gelegt (siehe Kasten¹).

Davon abzugrenzen ist der Begriff „Geflüchtete“, welcher im Sprachgebrauch bedeutungsgleich für Flüchtlinge verwendet wird. Per Definition laut Duden²:

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt, 2013

² Vgl. Bibliographisches Institut GmbH – Duden Verlag, 2016

„Person, die aus politischen, religiösen, wirtschaftlichen oder ethnischen Gründen ihre Heimat eilig verlassen hat oder verlassen musste und dabei ihren Besitz zurückgelassen hat.“

Den unterschiedlichen Bedürfnissen der in Deutschland lebenden Menschen gerecht zu werden, ist eine Herausforderung – nicht nur, aber eben auch in der Welt des Sports. Gleichzeitig stecken darin für Sportvereine und -verbände wichtige Potenziale.³ Der gemeinnützige Sport befasst sich deshalb seit mehr als 25 Jahren sehr differenziert mit der kulturellen Vielfalt seiner Mitglieder und fördert einen sensiblen, toleranten und vor allem zukunftsorientierten Umgang mit kultureller Vielfalt. Mit dem Programm „Integration durch Sport“ hat er ein deutschlandweites Netzwerk von Expertenteams, Stützpunktvereinen und Partnerorganisationen geschaffen, das nachweislich zu mehr Integration im Verein beiträgt und sich durch regelmäßige Evaluation und fachlichen Austausch zu einem Kompetenzzentrum für kulturelle Vielfalt und damit verbundene Bildungs- und Integrationsarbeit entwickelt hat.

Das nachfolgende Kapitel enthält eine Auswahl wichtiger Informationen über Integration und kulturelle Vielfalt, sowie quantitative Daten zur Beteiligung von *Menschen mit Migrationshintergrund* im gemeinnützigen Sport. Es beschreibt die Bedeutung von Kultur als eine zentrale Instanz unseres Daseins und von interkultureller Kompetenz⁴ als daraus resultierende Schlüsselqualifikation. Darüber hinaus skizziert es in der Praxis erprobte Erfolgsfaktoren für eine interkulturelle Öffnung von Organisationen.



Menschen mit Migrationshintergrund ist ein politisch-wissenschaftlicher Begriff, der höchst unterschiedliche soziale Gruppen umfasst.

Laut dem Statistischen Bundesamt zählt dazu,

- wer nach 1949 in die Bundesrepublik eingewandert ist,
- wer keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzt (auch wenn er/sie in Deutschland geboren wurde),
- wer in Deutschland geboren und eingebürgert wurde,
- wer in Deutschland als Deutsche/r geboren wurde und mindestens einen Elternteil hat, der zugewandert ist oder hier als Ausländer/in geboren wurde.

³ Ausführliche Erläuterungen hierzu siehe Kapitel 1 und 2.

⁴ Der Begriff „interkulturelle Kompetenz“ hat sich in der Literatur und in Veröffentlichungen weitgehend durchgesetzt.



5.1 Wissenswertes über Integration und kulturelle Vielfalt im Sport

Der Begriff und das Verständnis von Integration

Unter Integration versteht man im alltäglichen Sprachgebrauch häufig die Eingliederung eines Individuums oder einer Gruppe (z. B. Menschen mit Migrationshintergrund) in einen bestehenden Zusammenhang (z. B. den Sportverein).⁵ Der Begriff bezeichnet in diesem Verständnis einen einseitigen Prozess, der Anpassungsleistungen vor allem von den Menschen mit Migrationshintergrund fordert – viele Initiativen in Politik und Wissenschaft aber kritisieren dieses Integrationskonzept.

In der Wissenschaft besteht kein Konsens darüber, wie Integration zu definieren ist. Hilfreich ist aber, dass in der Fachliteratur mittlerweile die sogenannten deskriptiven von den normativen Konzeptionen unterschieden werden. Ein deskriptiver Integrationsbegriff assoziiert mit Integration nicht gleichzeitig etwas Wünschenswertes, während die normativen Konzepte eine wünschenswerte Richtung der Integration festlegen.⁶ Eine wertneutrale und beschreibende – also deskriptive – Definition beschreibt Integration etwa als die Bildung einer gemeinsamen Struktur aus Einzelementen (z. B. Individuen), als das Zusammenfügen und Verdichten dieser Einzelnen zu einem verbundenen Ganzen.⁷

Das eingangs geschilderte (und weit verbreitete) Assimilationsverständnis beinhaltet dagegen eine normative Festlegung: die Anpassung der Hinzukommenden an das bestehende System und die kulturelle Homogenität als Ziel des Integrationsprozesses. Dem gegenüber stehen die sogenannten interaktionistischen Integrationskonzepte, die das normative Ziel von Integration folgendermaßen festlegen: Integration beruht auf gleichberechtigter Teilhabe, sie geht von wechselseitigen Beziehungen aus und hat die Einbindung von Menschen in die Gesellschaft oder Bereiche der Gesellschaft zum Ziel.⁸

Der DOSB formuliert sein Integrationsverständnis in ähnlicher Weise. In der Programmkonzeption „Integration durch Sport“ heißt es:

„Integration ist die gleichberechtigte Teilhabe von Migrant/innen am gesellschaftlichen Leben und damit auch an sportweltlichen Teilnahme- und Teilhabestrukturen unter Respektierung und Wahrung kultureller Vielfalt beim gleichzeitigen Anspruch aller, sich an rechtsstaatlichen und demokratischen Grundpositionen zu orientieren. [...] Zuwanderung [wird] als Bereicherung für die deutsche Sportland-

schaft [betrachtet]. Vielfalt und Besonderheiten unterschiedlicher Kulturen werden nicht als Gegensatz, sondern als Ergänzung zueinander und als Gewinn betrachtet. Dazu gehört, die Pluralität unserer Gesellschaft sowie die Potenziale, Erfahrungen und Kompetenzen (z. B. Umgang mit verschiedenen Sprachen, Systemen und Kulturen), die Zugewanderte aufgrund ihrer Migrationsgeschichte einbringen können, anzuerkennen und zu nutzen.“

(Deutscher Olympischer Sportbund, 2010, S. 4)

In der gemeinsamen sportlichen Betätigung, auf dem „Spielfeld“ sozusagen, gelingt es vergleichsweise leicht, Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zu einem Dialog zu führen – ein bewegter Austausch auf Augenhöhe, ganz ohne Machtgefälle und ohne lästige Vorurteile erscheint hier möglich. Der Slogan „Sport spricht alle Sprachen“ ist medial seit langem präsent. Er steht für das universelle Regelwerk des Sports, das, ob auf nationaler oder internationaler Ebene, Verständnisprobleme vermeiden und kulturell bedingte Barrieren überwinden hilft.

Der niedrigschwellige Zugang zur Sport- und Bewegungswelt bietet die Chance einer gleichwertigen Partizipation von Menschen – plus die Aussicht auf ein geselliges Miteinander im lokalen Rahmen. Auf diese Weise gedeutet wird Sport zur verbindenden Instanz, zu einer sozialen Praxis mit hoher Anziehungskraft, zum Symbol für Offenheit und Chancengleichheit und zu einer internationalen und universalen Sprache: ein einzigartiges Verständigungspotenzial der gesamten Gesellschaft.⁹

Es herrscht grundsätzlich Einigkeit darüber, dass der Sport bzw. die Vereine und Verbände sozialintegrative Leistungen erbringen können.¹⁰ Zahlreiche Studien beschreiben diese Potenziale, verweisen aber auch auf mögliche Hürden oder Konflikte der Integration. So verstehen sich Menschen verschiedener Kulturen im Sport zwar häufig schnell, wenn sie „das gleiche Spiel spielen“, sie sind sich jedoch mitunter auch im Körperlichen fremd¹¹ oder haben unterschiedliche Vorstellungen davon, wie sie sich in das Vereinsleben einbringen möchten.

Das vom DOSB formulierte Integrationsverständnis geht davon aus, dass sich Integration nicht von selbst vollzieht, sondern ein reflektiertes und verantwortungsvolles Handeln aller Beteiligten im Sport erfordert, und beinhaltet deshalb klare Aufforderungen an die Akteure in den Sportvereinen und -verbänden. Auf der

⁵ Vgl. Imbusch & Rucht, 2005, S. 20f

⁶ Vgl. Friedrichs & Jagodzinski, 1999

⁷ Vgl. Heckmann, Wunderlich, Worbs & Lederer, o.A.

⁸ Vgl. Thiel, Seiberth & Mayer, 2013

⁹ Vgl. Thiel et al., 2013, S. 340f

¹⁰ Vgl. Baur & Braun, 2003; Rittner & Breuer, 2004

¹¹ Vgl. Bröskamp, 1994

individuellen Ebene der Trainer/innen und Übungsleiter/innen zählt dazu etwa die Ausbildung von *interkultureller Kompetenz*, auf der strukturellen Ebene der Vereine und Verbände die *interkulturelle Öffnung*.

Datenlage zur Sportpartizipation von Menschen mit Migrationshintergrund

Obwohl der gemeinnützige Sport prinzipiell ein offenes soziales System ist – das heißt, jeder und jede hat die Möglichkeit, sich zu beteiligen – und er erreicht mehr Bevölkerungsgruppen als die meisten anderen Gesellschaftsbereiche. Dennoch erreicht er nicht alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen. Menschen mit Migrationshintergrund sind im vereinsorganisierten Sport aktiv und engagiert. Die Beteiligungsquote wird bundesweit auf ca. 10 Prozent beziffert.¹² Die Beteiligung in Sportvereinen hängt allerdings deutlich von Altersstufen, Geschlecht, Schichtzugehörigkeit und oftmals von weiteren soziostrukturellen und migrationspezifischen Einflussfaktoren ab.

In einer Expertise, die 2013 von Mutz für den DOSB verfasst wurde, werden repräsentative Daten aus der Studie „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“ (AID:A) ausgewertet. Abbildung 1¹³ zeigt den Organisationsgrad im Sportverein von Menschen ohne und mit Migrationshintergrund nach Alter. Dabei zeigt sich in allen Altersklassen die Tendenz, dass Personen mit Migrationshintergrund seltener im Sportverein organisiert sind als Personen ohne Migrationshintergrund.

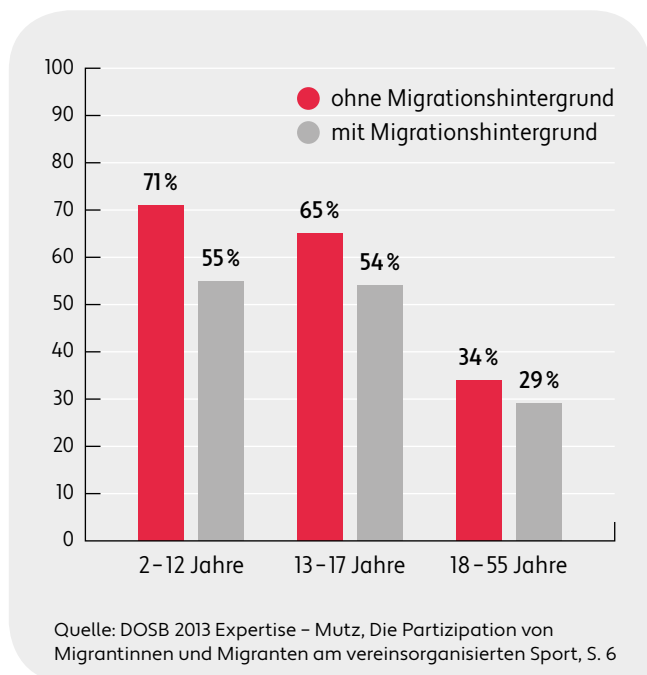


Abb. 1: Organisationsgrad im Sportverein von Menschen ohne Migrationshintergrund und Menschen mit Migrationshintergrund nach Alter

¹² Vgl. Breuer, 2009, S. 34f

¹³ Vgl. Mutz 2013, S. 6

In Abbildung 2¹⁴ fallen die Differenzen nach Geschlecht vor allem bei den 13- bis 17-jährigen Menschen mit Migrationshintergrund auf. Wissenschaftliche Erkenntnisse verweisen auf den Wunsch nach mehr Sporttreiben bei Mädchen mit Migrationshintergrund genau in dieser Altersgruppe.¹⁵

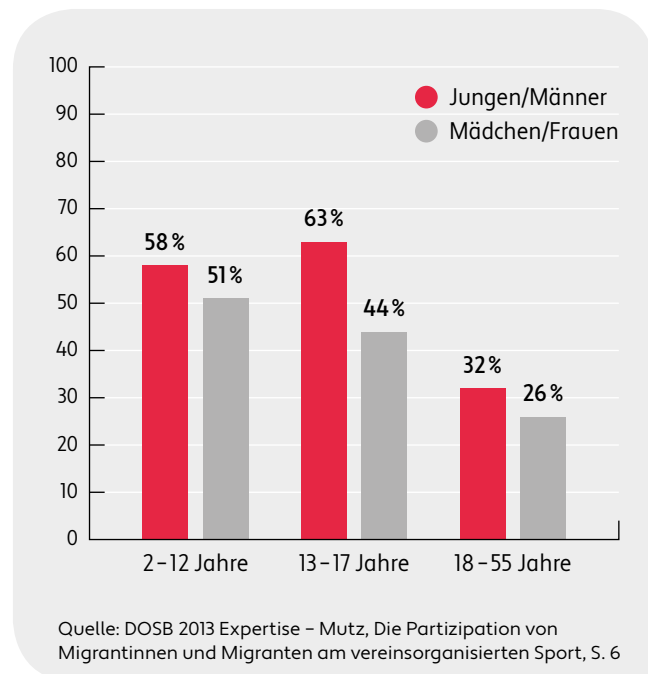


Abb. 2: Organisationsgrad im Sportverein von männlichen und weiblichen Befragten mit Migrationshintergrund nach Alter

Weitere Tendenzen aus der Expertise verweisen auf die schichtbezogenen Effekte, d. h. Menschen aus unteren sozialen Schichten werden seltener von Sportvereinen erreicht. Bei differenzierter Betrachtung der Daten zeigen sich auch in Bezug auf Sportarten oder Organisationsformen Unterschiede. So verzeichnen Fußballvereine und Kampfsportangebote schon seit Jahren eine hohe Beteiligung von Zugewanderten und erreichen eine erhebliche kulturelle Durchmischung.

Aktuelle Tendenzen in der Partizipationsforschung verweisen bereits auf hohe gesellschaftliche Beteiligungsaktivitäten der dritten Generation. Unter anderem zeigen erste Studienergebnisse zur (aktiven) Sportbeteiligung, dass sich die dritte Migrationsgeneration an die prozentuale Verteilung der Einheimischen angleicht bzw. diese sogar übersteigt.¹⁶ Im Vergleich zur ersten und zweiten Generation ist die ansteigende Sportpartizipation der dritten Generation eine positive Entwicklung. Eine aktuelle Analyse von sogenannten Stützpunktvereinen, die über das Programm „Integration durch Sport“ gezielt

¹⁴ Vgl. Mutz 2013, S. 6

¹⁵ Vgl. Kleindienst-Cachay, 2009, S. 18f

¹⁶ Vgl. Ministerium für Integration Baden Württemberg, 2014 Ergebnisse: Über 2.500 Befragte (Baden-Württemberg) ist die dritte Generation der Zugewanderten mit 32 Prozent häufiger im Verein aktiv als die Einheimischen mit 26 Prozent.

gefördert werden, zeigt darüber hinaus, dass die Partizipation von Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund in Sportvereinen sich dann kaum noch unterscheiden, wenn diese Vereine in ihrer interkulturellen Arbeit systematisch und verlässlich unterstützt werden.¹⁷

Kultur ist immer in Bewegung

Sprechen wir von Multikulturalität, haben Aspekte wie Fremdheit und Unterschiede eine hohe Bedeutung.¹⁸ Unterschiede können in der Religionsausübung, der Sprache, dem nonverbalen Verhalten, der Auslegung von Geschlechterrollen, der Rollenverteilung in Familien, dem Verständnis von Macht, dem Stellenwert von Gesundheit und vielem mehr zum Ausdruck kommen. Bei der Begegnung von Menschen verschiedener Kulturen spielen Vorurteile und Stereotype eine besondere Rolle. Häufig reagieren wir auf kulturell Befremdendes mit erlernten Verhaltensroutinen aus unserer „eigenen“ Kultur.

„**Vorurteile** sind negative oder ablehnende Einstellungen einem Menschen oder einer Menschengruppe gegenüber, wobei dieser Gruppe in Folge stereotyper Vorstellungen bestimmte Eigenschaften von vornherein zugeschrieben werden, die sich aufgrund von Starrheit und gefühlsmäßiger Ladung selbst bei widersprechender Erfahrung, schwer korrigieren lassen.“

(vgl. Earl E. Davis 1964, S. 53)

Kultur ist „(...) im Wesentlichen zu verstehen als ein System von Konzepten, Überzeugungen, Einstellungen, Wertorientierungen, die sowohl im Verhalten und Handeln der Menschen, als auch in ihren geistigen und materiellen Produkten sichtbar werden.“¹⁹

Das komplexe System Kultur wird im Kulturzwiebel-Modell nach Hofstede²⁰ vereinfacht dargestellt – ein anschauliches Schema mit fünf Schichten (siehe Abbildung 3), die im Folgenden erläutert werden:

- 1 **Symbole** sind die äußerlich sichtbaren Formen für „darunterliegende“ Schichten der Zwiebel, z. B. Kleidung, (Vereins-)Farben, Essen (...).
- 2 **Helden** sind Personifizierungen von kultureller Bedeutung wie z. B. Mesut Özil, Dirk Nowitzki oder Rosi Mittermeier.

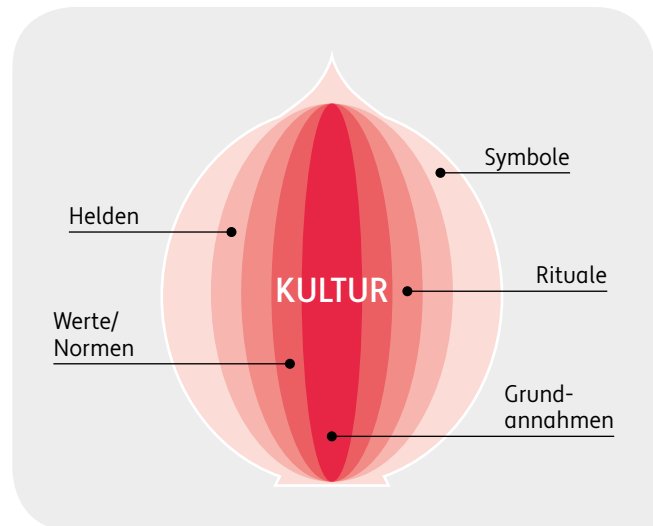


Abb. 3: Das Kulturzwiebel-Modell nach Hofstede

- 3 **Rituale** sind zumeist wiederholt durchgeführte kollektive Tätigkeiten, z. B. Begrüßungen, Körpersprache, Aufnahme-rituale (...).
- 4 **Werte/Normen** sind erstrebenswerte Zustände bzw. Ziele, die sich eine Gesellschaft setzt, um das Zusammenleben sinnvoll zu regeln. Konkret äußern sie sich in Normen wie Verhaltensvorschriften und Rollenverständnissen. Werte sind kollektive Urteile darüber, was „gut“ und was „schlecht“ ist.
- 5 **Grundannahmen** sind kulturweit universell gültige Aussagen über die Wirklichkeit. Die Schicht der Grundannahmen ist durch jahrelange Erfahrung erlernt und enthält z. B. die Staatsform, die Religion und das Gesellschaftsverständnis oder das generelle Zusammenleben.

Prinzipiell kann jedes System, etwa eine Schule, ein Sportverein oder sein Fanclub, eine eigene (Sub-)Kultur entwickeln. Die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe bedeutet, kollektive Muster zu entwickeln, die in ihren Einzelschichten unter Umständen nicht sofort sichtbar oder für Außenstehende Individuen nicht verständlich sind. Eine gemeinsame Handlungssituation kann so von zwei Akteuren völlig anders verstanden werden, da jeder die Situation vor seinem kulturellen Hintergrund individuell deutet.

Daraus entsteht oftmals ein Nährboden für interkulturelle Konflikte und Ausgrenzung. Um die Begegnungen von Menschen mit ungleicher Kultur(-schicht) adäquat zu moderieren, bildet das Wissen um den eigenen kulturellen Identitätsentwurf eine enorm wichtige Grundlage. Da gesellschaftliche Realität ständig veränderbar und in Bewegung ist, bleibt auch das interkulturelle Kompetenzprofil ein nicht abgeschlossener Lernprozess.

Nur wer SICH SELBST BEWUSST bzw. SELBSTBEWUSST ist, kann dem vermeintlich ANDEREN begegnen.

¹⁷ DOSB (2013)

¹⁸ Vgl. dazu Heterogenität als Fachbegriff

¹⁹ Definition nach Maletzke, 1996, S. 16

²⁰ Vgl. Blom & Meier, 2002, S. 40

Im folgenden Abschnitt erfahren Sie mehr über interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation in der Welt des Sports.

Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation

Im Verlauf unseres Lebens müssen wir Schlüsselqualifikationen nicht nur neu erlernen, wir müssen die Vorhandenen auch pflegen. Kultur ist sozial konstruiert und somit veränderbar und dynamisch. Deshalb muss sich die entsprechende Schlüsselqualifikation – die interkulturelle Kompetenz – für ein professionelles Handeln im gemeinnützigen Sport ständig hinterfragen und weiterentwickeln. Interkulturelle Kompetenz bezeichnet ein Bündel von Teilkompetenzen,²¹ das Fach- und Hintergrundwissen, persönliche und soziale Kompetenzen, Reflexionsfähigkeit sowie Handlungs- und Methodenkompetenz umfasst. Die Fachliteratur betont zusätzlich die Bedeutung der Wertereflexion und einer antirassistischen Haltung für einen gelingenden interkulturellen Dialog.

Die folgenden Kernelemente²² sollten in Qualifizierungs- und Fortbildungseinheiten zu interkultureller Kompetenz bearbeitet werden, um kulturelle Überschneidungssituationen von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund professionell zu moderieren:

- Identität (bedeutet: Sich-Selbst-Bewusst-Sein),
- Kooperationsbereitschaft (hat, wer strukturelle Offenheit lebt und Veränderungen zulässt),
- Selbstreflexion (hat, wer mit Blick auf sich selbst die eigene Begrenztheit erkennt),
- Ambiguitätstoleranz (hat, wer Widersprüchliches und Mehrdeutiges aushalten kann),
- Empathie (hat, wer sich in andere einfühlen kann),
- Rollenflexibilität (hat, wer sich auf neue Situationen förderlich einstellen kann),
- Frustrationstoleranz (hat, wer Frustration selbstkritisch verarbeiten kann),
- Humor (hat, wer sich aus der Distanz betrachten und trotzdem lachen kann),
- Konfliktfähigkeit (hat, wer Probleme aushandeln kann),
- Neugierde (hat, wer offen ist und gerne Neues lernt),
- Kommunikative Fähigkeiten (hat, wer sprachsensibel Gemeinsamkeiten sucht und Unterschiede zulässt).

Mit einer Mischung aus diesen Kernelementen von interkultureller Kompetenz wird es gelingen, auch in den Strukturen des gemeinnützigen Sports zu wirken und Prozesse der interkulturellen Öffnung zu gestalten.

Interkulturelle Öffnung – Erfolgsfaktoren

Der Begriff der interkulturellen Öffnung zielt auf die institutionelle Ebene des Sports und beschreibt, welche strukturellen Voraussetzungen Sportvereine und -ver-

bände erfüllen müssen, um Wertschätzung und Anerkennung von kultureller Vielfalt zu fördern – sprich: um die Integrationspotenziale des Sports systematisch zu aktivieren. Ein wichtiger Faktor sind hauptberufliche und ehrenamtliche Personen, die so qualifiziert werden, dass sie über interkulturelle Kompetenz verfügen. Und es sollte geprüft werden, ob sich die Sportangebote an den Bedürfnissen der (relevanten) Zielgruppen des Vereins orientieren. Ein weiterer Aspekt der interkulturellen Öffnung ist die Einbindung von Zugewanderten auf allen Ebenen des Sportsystems, insbesondere auf der Ebene der Übungsleiterinnen und Übungsleiter und auf der Führungsebene.

Interkultureller Selbstcheck als Ist-Analyse der Vereinsrealität. Zugriff unter: www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Mediencenter/Publikationen/Downloads/interkulturelle_oeffnung_2015.pdf

Die folgende Liste gibt eine Übersicht der Erfolgsfaktoren interkultureller Öffnung, die in diversen Untersuchungen als „gewinnbringend und gelingend“ bezeichnet werden:

- Organisationskultur: Was wird nach außen überhaupt sichtbar? Transparenz schaffen über Erwartungsstrukturen (Ehrenamt, Sitzungskultur, Entscheidungsprozesse etc.),
- Interkulturelle Öffnung und Willkommenskultur als Zielsetzungen im Leitbild und/oder der Satzung verankern,
- Netzwerke bilden: Kooperationsmodelle/-projekte mit z. B. Jugendmigrationsdienst, Kindertagesstätten und Schulen, Stadtteilcafés (...),
- systematische Reflexion durch eine Zugangs- und Angebotsanalyse im Sozialraum (Attraktivität für z. B. Mädchen und Frauen oder ältere Menschen mit Migrationshintergrund),
- Führungskräfte durch ein interkulturelles Training begleiten,
- Maßnahmen zielgruppenorientiert gestalten (integrative Sportgruppen), auf Sportmotive (ästhetische, gesundheitliche, körperliche Motive) und Sportartenpräferenzen achten,
- mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit, Sprachniveau anpassen, persönliche Ansprache nutzen.

²¹ Vgl. Nieke, 2008

²² Vgl. Berninghausen & Hecht-El Minshawi, 2009, S. 9; u. a. Rosenstreich, 2005; Auernheimer, 2012



5.2 Anregungen und methodische Bausteine

Vor rund zehn Jahren gestartet, wurden die Qualifizierungsmaßnahmen im Programm „Integration durch Sport“ stetig evaluiert und inhaltlich wie strukturell an die Bedürfnisse ihrer Nutzerinnen und Nutzer und deren Situationsbedingungen angepasst.

Heute können Interessierte unter dem Titel „Fit für die Vielfalt“ zwischen unterschiedlichen Seminarformaten und verschiedener Lerneinheiten (zwischen 4 bis 15) wählen, die auf Anfrage auch bei den Vereinen und Verbänden „in house“-Maßnahmen angeboten werden. Themenschwerpunkte sind etwa die Anti-Diskrimi-

nierung oder die interkulturelle Sensibilisierung – letztere mit dem Intensivseminar Sport interkulturell, für das der DOSB die begleitende Fortbildungskonzeption „Kulturelle Vielfalt im sportlichen Alltag“ herausgegeben hat.²⁴

Für weitere Informationen zu den Qualifizierungsmaßnahmen wird eine Kontaktaufnahme mit den Ansprechpartnern des Programms „Integration durch Sport“ empfohlen.

Kontakt: www.integration-durch-sport.de

Um das Thema in der Aus- und Fortbildung angemessen zu übermitteln, werden im Folgenden Anregungen und methodische Bausteine zum Einstieg in die Thematik, zur Selbstreflexion der Teilnehmer/innen (TN) und zur (Gruppen-)Diskussion vorgestellt.

ÜBUNG ZUM EINSTIEG DER TEILNEHMER/INNEN

Titel:	Ja oder Nein – Aussagen zur Integration ²⁵
Dauer:	20 Minuten
TN:	ab 8
Material:	unbeschriebene DIN-A4-Blätter
Ablauf:	<p>Ja- und Nein-Zettel mit folgenden Aussagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integration bedeutet Anpassung. • Vereine sind generell für alle offen und benötigen kein spezielles Programm zur interkulturellen Öffnung. • Migrantinnen und Migranten benötigen besondere Unterstützung oder Ansprache zur Integration. • Es ist leichter, Menschen ohne Migrationshintergrund für den Sport zu gewinnen. <p>Eine der Aussagen wird vorgelesen und die TN werden aufgefordert, sich entsprechend ihrer Meinung auf die Ja- oder Nein-Seite zu stellen. Sie werden dann aufgefordert, die jeweils andere Seite mit Argumenten zu überzeugen und TN von der Gegenseite für ihre Seite zu gewinnen. Manche Themen können intensive Diskussionen hervorrufen.</p>

ÜBUNG ZUR SELBSTREFLEXION DER TEILNEHMER/INNEN

Titel:	Ehrlichkeit – Stereotype
Dauer:	15 Minuten
TN:	für verschiedene TN-Zahlen geeignet
Material:	Moderationskarten, Stifte
Ablauf:	<p>Fragestellung formulieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Von welchem Stereotyp (Vereinfachungen der Realität) sind wir überzeugt, dass es zutrifft? Z. B. „Die Deutschen sind so ...“; „Die Fußballer sind so ...“. <p>Die TN beschriften Moderationskarten mit einem Stereotyp. Die Stereotype werden nun im Plenum vorgelesen. Normalerweise findet sich zu jedem Stereotyp immer ein Gegenbeispiel aus der Gruppe. Es gilt, die gesagten Stereotype direkt wieder aufzulösen, ohne sie ausführlich zu diskutieren.</p>

²⁴ Vgl. Deutscher Olympischer Sportbund, o. A.; Die Konzeption enthält weitere didaktische/methodische Einheiten mit der Zielsetzung der Sensibilisierung für kulturelle Differenz und des Erwerbs von interkulturellen Handlungskompetenzen.

²⁵ Vgl. ebd., S. 26

ÜBUNG ZUR (GRUPPEN-)DISKUSSION DER TEILNEHMER/INNEN

Titel:	Konkretisierung – und wie geht es weiter im Verein? ²⁶
Dauer:	60 – 80 Minuten
TN:	ab 15, dann in Kleingruppenarbeit
Material:	Moderationskoffer
Ablauf:	<ul style="list-style-type: none">• Die TN entwickeln Ideen, wie sie in Zukunft die interkulturelle Öffnung gestalten wollen.• Ggf. dient ein Verein/Verband als Muster.• Fragen wie: Was kann verändert und auf den Weg gebracht werden?• Wer übernimmt Verantwortung (Mitarbeitende/Führungskräfte...) für einen interkulturellen Dialog?• Die TN überprüfen ggf. ihre eigene Willkommensstruktur im Verein/Verband. <p>Auswertung: Die entwickelten Schritte werden auf Flipchart der ganzen Gruppe vorgestellt. Das Plenum überprüft Machbarkeit, Realitätsbezug und Arbeitsaufwand. Die Moderation sollte zusammenfassend kleine und konkrete nächste Schritte formulieren.</p>

²⁶ Vgl. ebd., S. 63



5.3 Quellen für Praxisbeispiele und Hintergrundliteratur

Im Folgenden werden bewährte Praxisbeispiele und Hintergrundliteratur zur Umsetzung des Themas aufgeführt, die Ihnen (größtenteils) auch online zur Verfügung stehen.

PRAXISBEISPIELE

Interkulturelle Kompetenz:

DOSB (o.A.). *Sport interkulturell. Ein Qualifizierungsangebot zur integrativen Arbeit im Sport*. Frankfurt am Main.

DOSB (o.A.). *Sport interkulturell. Fortbildungskonzeption zur kulturellen Vielfalt im sportlichen Alltag* (2. Auflage). Frankfurt am Main.

DOSB (2015). *Integration durch Sport. Arbeitshilfe für die Praxis*. Frankfurt am Main.

Deutsche Sportjugend (Hrsg.) (2010). *Eine Frage der Qualität: Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den organisierten Sport* (3. Auflage). Frankfurt am Main.

Deutsche Sportjugend (Hrsg.) (2009). *Interkulturelles Training. Materialien und Übungen für den Einsatz in der Jugendarbeit im Sport*. Frankfurt am Main.

Interkulturelle Öffnung:

DOSB (2010 a). *Integration durch Sport. Programmkonzeption*. Frankfurt am Main.

Deutsche Sportjugend (Hrsg.) (2010). *Interkulturelle Öffnung im organisierten Kinder- und Jugendsport. Arbeitshilfe zur Organisations- und Personalentwicklung in der dsj und in ihren Mitgliedsorganisationen*. Frankfurt am Main.

Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund:

Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen, Abt. Sport/Sportstätten (Hrsg.) (2009). *„Wir sind dabei!“ Mädchen und Frauen mit Zuwanderungsgeschichte im Sport*. Düsseldorf: Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen.

Kleindienst-Cachay, C. (2007). *Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund im organisierten Sport. Ergebnisse zur Sportsozialisation – Analyse ausgewählter Maßnahmen zur Integration in den Sport*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

HINTERGRUNDLITERATUR

Berninghausen, J. & Hécht-El Minshawi, B. (2009). *Interkulturelle Kompetenz – Managing Cultural Diversity*. In: *Interkulturelle Studien*, Band 2. Bremen, Boston: Kellner-Verlag.

Braun, S. & Nobis, T. (2011). *Migration, Integration und Sport*. Berlin: VS Verlag.

DOSB (2013). *Die Partizipation von Migrantinnen und Migranten am vereinsorganisierten Sport. Expertise im Rahmen des Bundesprogramms „Integration durch Sport“*. Prof. Dr. Mutz, M. Zugriff am 11.02.2015 unter cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Expertise_Mutz_Partizipation_MigrantenInnen.pdf

DOSB (2014). *Grundlagenpapier: Integration und Sport – ein Zukunftsfaktor von Sportvereinen und Gesellschaft*. Zugriff am 11.02.2015 unter www.dosb.de/fileadmin/sharepoint/DOSB-Dokumente%20%7B96E58B18-5B8A-4AA1-98BB-199E8E1DC07C%7D/%E2%80%AAIntegration_und_Sport_Grundlagenpapier_2013.pdf



5.4 Literaturverzeichnis und Autorin

LITERATURVERZEICHNIS

- Auernheimer, G. (2012). *Einführung in die Interkulturelle Pädagogik*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Ministerium für Integration Baden-Württemberg (2014). *Integration gelungen? Die fünf größten Zuwanderergruppen in Baden-Württemberg im Generationenvergleich Ergebnisse einer Mehrthemenbefragung*. Zugriff am 28.02.2017 unter https://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/29857/Fick_0-264092.pdf?sequence=3
- Baur, J. & Braun, S. (Hrsg.) (2003). *Integrationsleistungen von Sportvereinen*. Aachen: Meyer & Meyer.
- Baur, J. (Hrsg.) (2009). *Evaluation des Programms „Integration durch Sport“*. Band 1 und Band 2. Potsdam: Universität Potsdam.
- Berninghausen, J. & Hécht-El Minshawi, B. (2009). *Interkulturelle Kompetenz – Managing Cultural Diversity*. In: *Interkulturelle Studien*, Band 2. Bremen, Boston: Kellner-Verlag.
- Bibliographisches Institut GmbH – Duden Verlag (Hrsg.): www.duden.de/rechtschreibung/Fluechtling, Zugriff am 07.06.2016
- Boos-Nünning, U. & Karakaşoglu, Y. (2003). *Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund und Sport*. In: Schmidt, W., Hartmann-Tews, I. & Brettschneider, W. -D. (Hrsg.), *Erster Deutscher Kinder- und Jugendsportbericht* (S. 319–338). Schorndorf: Hofmann.
- Bröskamp, B. (1994). *Körperliche Fremdheit. Zum Problem der interkulturellen Begegnung im Sport*. Sankt Augustin: Academia.
- Blom, H. & Meier, H. (2002). *Interkulturelles Management*. Herne, Berlin: Verlag neue Wirtschafts-Briefe.
- Breuer, C. (Hrsg.) (2009). *Sportentwicklungsbericht 2007/2008. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland*. Köln: Strauß.
- Breuer, C., Feiler, S. & Wicker, P. (2013). *Situation und Entwicklung des ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen*. Zugriff am 28.02.2017 unter www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/wiss-ges/Dateien/SEB_Welle_4/SEB_2011_Situation_des_ehrenamtlichen_Engagements_in_Sportvereinen.pdf
- Davis, Earl E. (1964). *Zum gegenwärtigen Stand der Vorurteilsforschung*. In: *Vorurteile – ihre Erforschung und Bekämpfung*. Frankfurt am Main, Politische Psychologie, Band 3.
- DOSB (2013). *Die Partizipation von Migrantinnen und Migranten am vereinsorganisierten Sport. Expertise im Rahmen des Bundesprogramms „Integration durch Sport“*. Prof. Dr. Mutz, M. Zugriff am 28.02.2017 unter cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Expertise_Mutz_Partizipation_MigrantenInnen.pdf
- DOSB (2010). *Integration durch Sport. Programmkonzeption*. Frankfurt am Main. Zugriff am 28.02.2017 unter cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/Programmkonzeption_Integration_durch_Sport.pdf
- DOSB (o.A.). *Sport interkulturell. Fortbildungskonzept zur kulturellen Vielfalt im sportlichen Alltag* (2. Auflage). Frankfurt am Main.
- Deutsche Sportjugend (2010). *Interkulturelle Öffnung im Kinder- und Jugendsport*. Frankfurt am Main. Zugriff am 28.02.2017 unter www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Mediencenter/Publikationen/Downloads/interkulturelle_oeffnung_2015.pdf
- Friedrichs, J. & Jagodzinski, W. (1999). *Theorien sozialer Integration*. KZfSS, Sonderheft, 39, 9–43.
- Fussan, N. & Nobis, T. (2007). *Zur Partizipation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen*. In: Nobis, T. & Baur, J. (Hrsg.), *Soziale Integration vereinsorganisierter Jugendlicher* (S. 277–297). Köln: Sportverlag Strauß.
- Heckmann, F., Wunderlich, T., Worbs, S. & Lederer, H. (o.A.). *Integrationspolitische Aspekte einer gesteuerten Zuwanderung. Gutachten für die interministerielle Arbeitsgruppe der Bayerischen Staatsregierung zu Fragen der Zuwanderungssteuerung und Zuwanderungsbegrenzung*. Zugriff am 28.02.2017 unter www.efms.uni-bamberg.de/pdf/bayern.pdf

- Imbusch, P. & Rucht, D. (2005). *Integration und Desintegration in modernen Gesellschaften*. In: Heitmeyer, W. & Imbusch, P. (Hrsg.), *Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft* (S. 13–71). Wiesbaden: VS Verlag.
- Maletzke, G. (1996). *Interkulturelle Kommunikation*. Stuttgart: WDV.
- Mutz, M. (2009). *Sportbegeisterte Jungen, sportabstinente Mädchen? Eine quantitative Analyse der Sportvereinszugehörigkeit von Jungen und Mädchen mit ausländischer Herkunft*. In: *Sport und Gesellschaft*, 6, 95–121.
- Mutz, M. (2012). *Sport als Sprungbrett in die Gesellschaft? Sportengagements von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihre Wirkung*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Mutz, M. & Burrmann, U. (2011). *Sportliches Engagement jugendlicher Migranten in Schule und Verein: Eine Re-Analyse der PISA- und SPRINT-Studie*. In: Braun, S. & Nobis, T. (Hrsg.), *Migration, Integration und Sport – Zivilgesellschaft vor Ort* (S. 99–124). Wiesbaden: VS Verlag.
- Nagel, M. (2003). *Soziale Ungleichheit im Sport*. Aachen: Meyer & Meyer.
- Kleindienst-Cachay, C. (2009). *Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund im Sport – aktuelle Situation und Perspektiven für die Integration*. In: Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen, Abt. Sport/Sportstätten (Hrsg.) (2009). „Wir sind dabei!“ Mädchen und Frauen mit Zuwanderungsgeschichte im Sport (S. 8–21). Düsseldorf: Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Koenig, M. (2005). *Menschenrechte*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Nieke, W. (2008). *Interkulturelle Erziehung und Bildung. Wertorientierungen im Alltag*. Opladen: Leske + Budrich.
- Rittner, V. & Breuer, C. (2004). *Gemeinwohlorientierung und soziale Bedeutung des Sports*. Köln: Sportverlag Strauß.
- Rosenstreich, G. (2005). *Interkulturelle Arbeit: Von Kompetenzen und anderen Notwendigkeiten*. In: Bundesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik e.V. (Hrsg.) (2005). *Mädchenarbeit in der Einwanderungsgesellschaft – Aktuelle Diskurse*, Heft 5 (S. 17). Berlin.
- Schaoua, N. & Keiner, R. (2006). *Sport, Ethnizität und Geschlecht*. In: Hartmann-Tews, I. & Rulofs, B. (Hrsg.), *Handbuch Sport und Geschlecht* (S. 139–149). Schorndorf: Hofmann.
- Sportjugend im Landessportbund Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2012). „*spin – sport interkulturell*“ – *Sportvereine auf dem Weg zum Akteur der lokalen Integrationsarbeit*. Duisburg.
- Statistisches Bundesamt (2013). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2012*. Zugriff am 28.02.2017 unter www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220127004.pdf?__blob=publicationFile
- Thiel, A., Seiberth, K. & Mayer, J. (2013). *Sportsoziologie – Ein Lehrbuch in 13 Lektionen*. Aachen: Meyer & Meyer.

AUTORIN

Diana Emberger

Dipl. Soz. Pädagogin angestellt als Lehrkraft für besondere Aufgaben am Institut für Soziologie und Genderforschung der Deutschen Sporthochschule Köln.

Arbeitsschwerpunkte: Diversity Management und Gender Mainstreaming im Sport, Umgang mit Heterogenität und genderpädagogische Settings im organisierten Sport.

Co-Autor:

Stephan Vogl

M.A. der Sportwissenschaften und der Politikwissenschaft. Kommunikationsberater, Mediator und ehemaliger Mitarbeiter des Programms „Integration durch Sport“ des DOSB.